

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP SIKAP AKUNTAN PUBLIK PADA PERUBAHAN
ORGANISASI
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

RATIH LAILATHI PRAJAMUKTI

11412141042

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

2015

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SIKAP AKUNTAN PUBLIK PADA PERUBAHAN ORGANISASI

Oleh:
RATIH LAILATHI PRAJAMUKTI
11412141042
ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi, (2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi, (3) Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Penelitian ini termasuk dalam penelitian survai pada suatu populasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) di Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 37 responden. Metode pengumpulan data dengan metode kuesioner. Uji coba instrumen menggunakan metode uji coba terpakai. Uji validitas menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi yang ditunjukkan dengan nilai $r_{(x1y)}$ sebesar 0,412, nilai $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,169, nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,011 < 0,050$), dan persamaan garis regresinya $Y = 35,217 + 0,458X_1$. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi yang ditunjukkan dengan nilai $r_{(x1y)}$ sebesar 0,349, nilai $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,122, nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,034 < 0,050$), dan persamaan garis regresinya $Y = 38,819 + 0,351X_2$. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi yang ditunjukkan dengan nilai $r_{(x1y)}$ sebesar 0,514, nilai $r^2_{(x1y)}$ sebesar 0,264, nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,005 < 0,050$), dan persamaan garis regresinya $Y = 16,796 + 0,423X_1 + 0,311X_2$.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Akuntan pada Perubahan Organisasi, Perubahan Organisasi.

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP SIKAP AKUNTAN PUBLIK PADA PERUBAHAN
ORGANISASI
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh :

RATIH LAILATHI PRAJAMUKTI

11412141042



Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 16 Maret 2015

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, 16 Maret 2015

Pembimbing



Prof. Sukirno, Ph. D

NIP. 19690414 199403 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP SIKAP AKUNTAN PUBLIK PADA PERUBAHAN
ORGANISASI
(Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta)

SKRIPSI

Oleh

RATIH LAILATHI PRAJAMUKTI

11412141042

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Akuntansi, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 26 Maret 2015 dan dinyatakan lulus.

Susunan Dewan Penguji

Nama	Kedudukan	Tanda Tangan	Tanggal
Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc.	Ketua Penguji	07-09-2015
Prof. Sukirno, Ph.D.	Sekretaris	07-09-2015
Mimin Nur Aisyah, M.Sc.Ak.	Penguji Utama	07-09-2015

Yogyakarta, 9 April 2015

Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0027

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

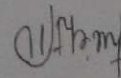
Nama : Ratih Lailathi Prajamukti
NIM : 11412141042
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SIKAP
AKUNTAN PUBLIK PADA PERUBAHAN
ORGANISASI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan pekerjaan saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau hasil pemikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, dikenakan sanksi dengan berat ringannya tindakan plagiasi yang dilakukan. Sanksi dapat berupa perbaikan skripsi dan ujian ulang, melakukan penelitian baru, atau pencabutan ijazah S1.

Yogyakarta, 16 Maret 2015

Yang membuat pernyataan



Ratih Lailathi Prajamukti

NIM 11412141042

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” (QS. Al-Insyrah: 6).

“Allah mengangkat orang-orang yang beriman dari golongan-golonganmu semua dan juga orang yang dikaruniai ilmu pengetahuan beberapa derajat.” (QS. Mujadalah: 11).

“Nikmat yang paling indah adalah bersyukur dan ikhlas.” (Penulis)

“Tidak ada kebahagiaan tanpa perjuangan dan air mata.” (Penulis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta, Bapak Murkamto dan Ibu Sri Winarsih, yang senantiasa selalu melantunkan doa dalam setiap langkahku. Tiada yang lebih indah selain doa dan restu keduanya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi”** dengan baik. Penulisan Skripsi ini merupakan kewajiban dan sebagai tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya tanpa bimbingan dari berbagai pihak Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, yang telah memberikan izin penelitian.
3. Dhyah Setyorini, M.Si., Ak., Ketua Program Studi Ekonomi, yang telah memberikan kesempatan guna terwujudnya penyusunan skripsi ini.
4. Prof. Sukirno, Ph.D., Dosen Pembimbing yang telah mencurahkan tenaga, pikiran, dan waktunya dengan tulus hingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Mimin Nur Aisyah, M.Sc Ak., Narasumber skripsi yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc., Ketua Penguji yang telah memberikan kritik dan saran dalam skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membekali ilmu pengetahuan.
8. Semua auditor di Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner penelitian.
9. Eni Widia, teman seperjuangan dalam penelitian yang selalu memberikan semangat dan masukannya.

10. Syidaadan H, Restu W, Afifah, Nurwi, Ida Nur, Novi Astuti, Merynda, Fatmawati, Rachmat K dan semua teman-teman Akuntansi A 2011 dan Akuntansi B 2011 yang luar biasa menjadi tempat untuk berbagi.

11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, untuk itu saran dan kritik yang membangun masih sangat diharapkan penulis.

Yogyakarta, 16 Maret 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	 12
A. Kajian Pustaka.....	12
1. Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.....	12
2. Etika Kerja Islam.....	18
3. Komitmen Organisasi.....	23
B. Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Berpikir	30
D. Paradigma Pemikiran	34
E. Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan	35
B. Jenis Penelitian dan Sumber Data	35
C. Definisi Operasional.....	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Instrumen Pengumpulan Data	40
G. Pengujian Instrumen Penelitian.....	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Reliabilitas.....	44
H. Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Linieritas	47
c. Uji Multikolinieritas	47
d. Uji Heteroskedastisitas	48
2. Uji Hipotesis	49
a. Analisis Regresi Sederhana.....	49
b. Analisis Regresi Berganda	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Data Umum.....	54
B. Deskripsi Data Khusus	57
C. Analisis Data	64
1. Uji Asumsi Klasik	64
a. Uji Normalitas	65
b. Uji Linieritas	65
c. Uji Heteroskedastisitas	66
d. Uji Multikolinieritas	67

2. Uji Hipotesis	68
a. Analisis Regresi Sederhana	68
b. Analisis Regresi Berganda	70
D. Pembahasan Hasil Peneliian	72
E. Keterbatasan Penelitian	78
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	82
 DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.Paradigma Pemikiran	34
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di Yogyakarta.....	38
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	40
3. Hasil Uji Validitas Instrumen Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi	42
4. Hasil Uji Validitas Instrumen Etika Kerja Islam	43
5. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi	43
6. Hasil Uji Reliabilitas.....	46
7. Pengembalian Kuesioner	54
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Kedudukan	56
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	56
12. Hasil Deskripsi Statistik Variabel.....	58
13. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi	59
14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi	60
15. Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja Islam	61
16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Etika Kerja Islam.....	
17. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	62
18. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi	63
19. Hasil Uji Normalitas	65
20. Hasil Uji Linieritas.....	66
21. Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
22. Hasil Uji Multikolinieritas	67
23. Hasil Perhitungan Hipotesis 1.....	68
24. Hasil Perhitungan Hipotesis 2.....	69
25. Hasil Perhitungan Hipotesis 3.....	71
26. Hasil Perhitungan Item Tertinggi dan Item Terendah	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	90
2. Deskripsi Data Penelitian.....	97
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	109
4. Hasil Uji Asumsi Klasik	119
5. Hasil Uji Hipotesis	124
6. Dokumentasi	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu faktor penting pada era globalisasi adalah perubahan. Era globalisasi merupakan era yang penuh dengan tantangan, termasuk bagi suatu organisasi tantangan yang dihadapi adalah adanya persaingan yang sangat ketat antar organisasi. Organisasi di era globalisasi ini dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan situasi dan kondisi saat ini, dan semua itu dapat dilakukan oleh organisasi yang didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi akan menunjang pencapaian tujuan organisasi, karena manusia merupakan pengelola, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Yousef (2000) setiap organisasi tunduk pada *demand* lingkungan yang beragam disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen dalam organisasi mengadaptasi perubahan organisasi (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi, dll) dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan tersebut. Adaptasi organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Akuntansi mengalami perubahan melalui arahan dan pengaruh lingkungan organisasi seperti perbaikan organisasi dan pembaruan organisasi, tugas keorganisasian, strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktik yang terfragmentasi, serta konflik sosial dalam organisasi. Akuntansi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan membentuk perubahan organisasi. Akuntansi dapat menciptakan visibilitas dalam organisasi dan memiliki fungsi sebagai praktik kalkulatif dan menciptakan suatu domain bagi tindakan ekonomi.

Menurut Robbins (2005) terdapat enam kekuatan spesifik yang bertindak sebagai perangsang perubahan antara lain adalah sifat angkatan kerja, teknologi, kejutan ekonomi, persaingan, kecenderungan sosial dan politik dunia. Suatu organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan. Proses perubahan organisasi penentu yang paling penting atas kesuksesan atau kegagalan adalah sumber daya manusia.

Pada Kantor Akuntan Publik perubahan organisasi merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Perubahan organisasi terjadi akibat adanya penyesuaian terhadap perubahan lingkungan dan mengupayakan perubahan perilaku individu. Kantor Akuntan Publik mengadaptasi perubahan yang terjadi ditunjukkan adanya modifikasi struktur organisasi, tujuan, tugas kerja organisasi, pengembangan organisasi, peningkatan kualitas pelayanan pada klien dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Akuntan Publik, adanya perubahan organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku seorang auditor. Perubahan organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen seorang auditor dalam suatu Kantor Akuntan Publik. Auditor pemula biasanya tidak ingin menghabiskan sisa karirnya pada satu Kantor Akuntan Publik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya keinginan berpindah dari auditor tersebut. Selain itu adanya perubahan organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja auditor apabila perubahan yang terjadi dirasa tidak sesuai dengan keinginan.

Yousef (2000) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Terdapat penelitian mengenai etika kerja dengan kaitannya dengan Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja, namun masih sedikit literatur mengenai Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Beberapa penelitian di Barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan. Penelitian mengenai etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber yang mengajukan hubungan kausal antara etika Protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat (Yousef, 2000). Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama.

Terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dan Etika Kerja Islam. Menurut Yousef (2000) etika kerja Protestan lebih menekankan peran aktif

individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Sedangkan Etika Kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya adalah bahwa kerja memiliki etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya. Yousef(2000) mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan Etika Kerja Islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya akan lebih mungkin dalam menerima perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan bagi mereka yang tidak menerapkan Etika Kerja Islam dan kurang berkomitmen terhadap organisasi akan kurang dapat menerima perubahan.

Pada beberapa Kantor Akuntan Publik, auditor khususnya yang beragama Islam masih ada yang tidak menerapkan Etika Kerja Islam dengan baik dan akan kurang dapat menerima perubahan organisasi seperti hasil wawancara pada beberapa auditor yang mengungkapkan bahwa tidak semua auditor mampu bekerjasama, melaksanakan tanggungjawab dan kewajibannya dengan baik dalam melaksanakan setiap pekerjaannya sehingga terkadang mereka akan kurang dapat dalam menerima perubahan organisasi yang terjadi.

Selain etika kerja, di lingkungan masyarakat terdapat juga kaidah etika professional yang khususnya berlaku dalam kelompok profesi tertentu. Etika professional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktik

profesinya kepada masyarakat. Pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia mengamanatkan setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektivitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan.

Seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya akan menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Pelanggaran etika bisa berbentuk publisitas, obyektivitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini auditor tanpa bukti yang kuat, wan prestasi pembayaran.

Auditor dalam mempertahankan integritas akan bertindak jujur, tegas dan tanpa pretensi. Auditor yang mampu mempertahankan integritasnya, akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi selain Etika Kerja Islam adalah komitmen pada organisasi. Menurut Yousef (2000) terdapat pernyataan bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya adalah lebih mungkin untuk menerima perubahan daripada mereka yang tidak berkomitmen pada organisasinya, selama perubahan tersebut dianggap bermanfaat. Sayangnya masih ada auditor yang kurang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja sehingga akan lebih sulit dalam

menerima perubahan organisasi. Seperti hasil wawancara pada beberapa auditor mengungkapkan bahwa jika mereka cenderung tidak ingin menghabiskan karirnya pada satu Kantor Akuntan Publik, karena mereka mempertimbangkan perubahan-perubahan apa yang terjadi di organisasinya dan apakah mereka dapat mengikutinya.

Komitmen Organisasi dengan berbagai korelasinya (diantaranya kepuasan kerja, motivasi, *job involvement*, prestasi kerja) telah banyak menarik perhatian sejumlah peneliti. Meski demikian peran Komitmen Organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi masih jarang ditemukan di dalam literatur.

Alwiyah Jamil (2007) mengedepankan pentingnya peran akuntan sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktik akuntansi. Menurutnya akuntansi adalah praktik moral sekaligus *diskursif* (tidak bersambungan satu sama lain) menyangkut dimensi moral (etis) akuntan. Hal ini dikarenakan akuntansi merupakan praktik transformasi yang memiliki potensi kuat untuk mengubah segala sesuatu di dunia, menciptakan perbedaan atas kehadiran atau ketiadaannya, dan mempengaruhi pengalaman hidup individu-individu lain. Seorang akuntan, yang berada dibalik akuntansi, dengan demikian memiliki kemampuan besar untuk menciptakan dan membentuk akuntansi yang pada gilirannya memiliki kekuatan untuk mengubah dunia.

Berkaitan dengan kekuatan akuntansi dalam membentuk realitas, para akuntan seharusnya tidak memandang diri mereka sebagai agen-agen pasif

yang hanya mempraktikkan ikhwal teknis dalam akuntansi, tetapi sebagai bagian atau secara aktif dilibatkan dalam proses pembentukan (konstruksi) realitas sosial yang sedemikian mungkin menginterpretasikan akuntansi sebagai realitas dari pemaknaan yang selanjutnya menjadi sumber rekonsrtuksi realiatas masa depan.

Akuntan dituntut kesiapannya dalam profesionalisme profesi. Profesionalisme profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap akuntan yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan *personality* seorang profesional diantaranya diwujudkan dalam sikap-sikap akuntan dan tindakan etisnya. Sikap akuntan dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya bagi pemakai jasa profesionalnya.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Astri Fitria (2003) Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan pada Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*, dengan memodifikasi variabel yang mempengaruhi yaitu Komitmen Organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan bukan sebagai variabel *intervening*. Penelitian Astri Fitria (2003) menggunakan sampel akuntan intern, akuntan pendidik, dan staf akuntan yang bekerja pada organisasi berbasis Islam seperti perbankan syariah, asuransi syariah, rumah sakit dan perguruan tinggi. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi Sikap Akuntan terhadap Perubahan Organisasi dan

Komitmen Organisasi. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta dan teknik analisis data tidak menggunakan analisis jalur. Alasan dilakukannya penelitian ini karena pertama, bukti empiris pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi masih sangat terbatas. Peneliti menindaklanjuti penelitian Astri Fitria (2003) untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda dan pada kondisi dengan kultur yang berbeda akan menarik guna memperkuat atau menyangkal temuan penelitiannya.

Berdasarkan uraian beberapa hal di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi” (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik Yogyakarta).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan. Adapun permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Pada beberapa kantor akuntan publik, auditor khususnya yang beragama Islam masih ada yang tidak menerapkan Etika Kerja Islam dengan baik sehingga akan kurang dapat menerima perubahan organisasi yang terjadi.

2. Masih ada auditor yang kurang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja sehingga akan lebih sulit dalam menerima perubahan organisasi.
3. Auditor dalam melaksanakan pekerjaannya masih menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi permasalahan yang ada, peneliti mencoba membatasi masalah yang hendak dipecahkan melalui kegiatan penelitian. Batasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Akuntan yang dijadikan subjek penelitian adalah auditor yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas maka peneliti mengambil perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?
3. Apakah Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka peneliti mengambil tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi di Kantor Akuntan Publik Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah dikemukakan di atas maka diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan pembaca mengenai pengembangan teori akuntansi berperilaku terutama tentang bagaimana organisasi dapat menerima sikap terhadap perubahan.
- b. Sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan yang dapat digunakan pada penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan kontribusi praktis bagi pihak Kantor Akuntan Publik guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para akuntan bisa menerima perubahan.
- b. Membantu akuntan untuk mengenali dan peka terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan Etika Kerja Islam dan secara spesifik dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Sukrisno Agoes (2007) mengungkapkan bahwa *auditing* harus dilakukan secara kritis dan dipimpin oleh seorang yang mempunyai gelar akuntan (*registered accountant*) dan mempunyai izin praktik sebagai akuntan publik dari Menteri Keuangan. Pelaksana pemeriksaan haruslah seorang yang mempunyai pendidikan, pengalaman dan keahlian di bidang akuntansi, perpajakan, sistem akuntansi dan pemeriksaan akuntansi. Apabila akuntan publik dan staff audit tidak memiliki keahlian, tidak mungkin pemeriksaan dilakukan secara kritis (cermat, hati-hati dan waspada terhadap kemungkinan-kemungkinan terjadinya penyimpangan atau kesalahan).

Robbins dan Judge (2009) mengungkapkan sikap yang diambil akuntan publik menentukan apa yang akan mereka lakukan, ketidakselarasan antara sikap dan perilaku bisa terjadi karena adanya tekanan yang sangat kuat terhadap akuntan publik untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Arens. *et al*, (2010) memberikan penjelasan bahwa Kantor Akuntan Publik untuk memperoleh dan mempertahankan klien-klien tidaklah mudah, karena diwarnai oleh kompetisi antar Kantor Akuntan Publik, dilain pihak Kantor Akuntan Publik juga harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh pada saat memutuskan apakah klien tersebut layak diterima atau ditolak dilihat dari sudut resiko. Hal ini akan menimbulkan sikap yang harus dilakukan oleh Akuntan Publik. Akuntan publik berusaha untuk menetapkan sikap, sehingga terlihat rasional ketika melakukan audit (Robbins dan Judge, 2009).

Ely Suhayati (2011) mengungkapkan sikap akuntan publik adalah suatu ekspresi sederhana dari seorang auditor seperti keyakinan dan perasaannya pada saat melaksanakan audit, dimana keyakinan dan perasaan tersebut akan mempengaruhi perilaku dari akuntan publik tersebut. Sikap didefinisikan oleh Kinichi dan Kreitner (2003) sebagai kecenderungan merespons sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu, sehingga sikap dapat mempengaruhi perilaku. Menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2008) para akuntan harus memahami sikap dalam rangka memahami dan memprediksikan perilaku yang akan dilakukan. Akuntan Publik akan bertindak pada saat mendapat respon atas situasi yang terjadi.

Sikap yang dirasakan akuntan publik dapat dikatakan sebagai dilema etika, dilema etika merupakan situasi yang dihadapi oleh seseorang di mana Akuntan Publik harus membuat keputusan tentang perilaku yang tepat untuk dilakukannya (Arens *et al*, 2010), karena sikap dibentuk sepenuhnya dari hubungan langsung antara pengalaman pribadi dengan suatu objek, dimana pengalaman tersebut terbagi dua, yaitu pengalaman yang tidak menyenangkan dan pengalaman yang menyenangkan dengan objek tersebut.

Dalam Kode Etik Akuntan Indonesia. Pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, objektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya. Seorang auditor yang menegakkan integritas, objektivitas dan independensinya, tidak akan terpengaruh dan tidak dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang berasal dari luar diri auditor dalam mempertimbangkan fakta yang dijumpainya dalam pemeriksaan. Sikap akuntan publik yang menegakkan integritas, objektivitas dan independensi akan bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada. Di samping itu dengan adanya kode etik, masyarakat akan dapat menilai sejauh mana seorang auditor telah bekerja sesuai dengan standar-standar etika yang telah ditetapkan oleh profesinya.

Pada dasarnya sikap yang menentukan perilaku manusia tersebut dibentuk dengan adanya tiga komponen yang saling mempengaruhi, Robbins dan Timothy (2009) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen sikap, yaitu :

a. Komponen Kognitif (*Cognitive*)

Pendapat atau keyakinan dalam bersikap.

b. Komponen Afektif(*Affective*)

Emosi atau perasaan dalam bersikap.

c. Komponen *Behavioral*

Niat untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap seseorang atau individu.

Menurut Schuler dan Jackson (1997) mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru. Proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan.

Robbins (2005) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Perubahan terencana merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi pada tujuan. Tujuan dari perubahan terencana adalah sebagai berikut:

- a. Perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan.

- b. Perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku individu dalam organisasi.

Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin (2006) mengemukakan terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21, yaitu:

- a. Perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh.
- b. Restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Inisiatif untuk merespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam.

Pembahasan perubahan organisasi ini berkaitan dengan pengembangan organisasi. Pengembangan organisasi merupakan suatu kumpulan intervensi perubahan terencana, yang dibangun di atas nilai-nilai humanistik demokratik, yang berupaya memperbaiki keefektifan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Pendapat French *et al* yang diungkapkan Yousef (2000) menyatakan bahwa fokus utama teori dan praktik pengembangan organisasi adalah aspek sumber daya manusia organisasi dan aspek sosial organisasi. Yousef (2000) mengungkapkan pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*) sikap (*attitudes*) kepemimpinan (*leadership*) iklim organisasi (*organizations climate*)

variabel manusia (*people variables*). Sedangkan pembangunan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*) ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi.

Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan-perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi baik terhadap profesinya maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja (Yousef, 2000). Adanya perubahan dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh pada sikap yang diambil akuntan publik. Sikap yang dipilih auditor akan menentukan apa yang akan mereka lakukan dibentuk dengan adanya tiga komponen yang saling mempengaruhi yaitu komponen kognitif, afektif dan behavioral. Ketidakselarasan antara sikap dan perilaku bisa terjadi karena adanya tekanan yang sangat kuat terhadap akuntan publik untuk berperilaku dengan cara tertentu. Oleh karena itu, jika suatu organisasi tersebut ingin tetap hidup maka auditor diharapkan mampu menanggapi adanya perubahan.

Faktor penting yang dianggap mempengaruhi sikap akuntan publik pada perubahan organisasi adalah etika kerja dan komitmen terhadap organisasinya. Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin (2006) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung etika

kerja Islam dan berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih mungkin menerima perubahan selama perubahan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi.

2. Etika Kerja Islam

Etika menurut Kuat Ismanto (2009) berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti; pertama, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar-salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. Kedua, pencarian ke dalam watak moralitas atau tindakan-tindakan moral. Ketiga, pencarian kehidupan yang baik secara moral. Sedangkan menurut Simorangkir (2003) etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga, dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup.

Pengertian kerja dalam Islam menurut Abi Ummu Salmiyah (2011) dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum) yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau akhirat. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua, kerja dalam

arti sempit (khusus) yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik di mata manusia, maupun dimata Allah SWT. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional) ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau Syariat Islam (*Al-Quran dan Hadits*).

Menurut Iwan Triyuwono (2000) Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah). Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang

terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya. Seperti yang tercantum dalam Al-Qur'an (*QS. At – Taubah [9]: 105*) :

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan“.

Etika Kerja Islam menurut Ali dan Owaihan (2008) merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi serta ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial dan menguatkan keimanan.

Ali dan Owaihan (2008) mengusulkan empat konsep utama yang membangun Etika Kerja Islam. Keempat konsep tersebut meliputi usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral. Usaha dilihat sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Keterlibatan produktif meminimalkan permasalahan ekonomi dan sosial, meskipun tetap mengizinkan seseorang meraih standar kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya. Lebih lanjut Ali dan Owaihan (2008) mengatakan bahwa individu harus berkompetisi dengan adil, jujur dan melakukan aktivitas bisnis dengan niat yang baik.

Etika Kerja Islam ditegaskan Iwan Triuwono (2000) terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *sunnah* (identik dengan *hadist*) *ijma* dan *Qiyas*. Etika merupakan

sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Iwan Triuwono (2000) menegaskan bahwa syariah pada hakikatnya mempunyai dimensi batin dan dimensi luar. Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang bagaimana :

- a. Individu harus bersikap dalam hidupnya
- b. Seharusnya bersikap terhadap Tuhan, orang lain, dan lingkungannya.
- c. Harus bertindak dalam transaksi ekonomi, urusan politik dan sosial.
- d. Seharusnya menjalankan ibadah.

Dengan demikian konsep Etika Kerja Islam bersumber dari syariah.

Ada banyak ayat dalam *Al-Quran* yang menekankan pentingnya bekerja. Seperti pada *QS An-Najm* yang artinya: Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya (*QS An-Najm :39*). Dalam ayat tersebut jelas dinyatakan bahwa cara untuk

menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya.

Prinsip tersebut selanjutnya dijelaskan dalam ayat berikut yang artinya: Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang diusahakannya. Dan bagi para wanita ada bagian yang mereka usahakan (*QS An-Nisa :32*). Ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan bekerja (*QS Al-Fussilat:10*). Alam tidak mengenal pemisahan antara laki-laki dan perempuan antara yang hitam dan putih, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya.

Al-Khayyath (2000) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang Etika Kerja Islam yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
- b. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan
- c. Dilarang memaksakan seseorang, alat produksi ataupun binatang dalam bekerja.
- d. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah.
- e. Sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- f. Profesionalisme

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islam bersumber dari syariah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika Kerja Islam menekankan kooperasi dalam

kerja dan konsultasi merupakan jalan untuk mengatasi rintangan dan mencegah terjadinya kesalahan. Hubungan sosial dalam bekerja ditekankan untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan menyempurnakan keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individu seseorang. Kerja dalam Islam dipertimbangkan sebagai sumber kemandirian dan merupakan sarana pengembangan kepribadian, kehormatan pribadi, kepuasan dan pemenuhan pribadi.

Etika Kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan kegagalan dalam kehidupan. Etika Kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban.

3. Komitmen Organisasi

Fred (2006) mengungkapkan Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi menekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan sebagai sikap, Komitmen Organisasi paling sering didefinisikan sebagai :

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.

- c. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen Organisasi menurut Januarti dan Bunyaanudin (2006) cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen Organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Aranya *et al* dalam Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin (2006) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai berikut:

- a. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
- b. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
- c. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Sedangkan Astri Fitria (2003) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi) keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen Organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap

menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam Komitmen Organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

Robbins (2005) mengemukakan komitmen seseorang pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja. Meyer *et al.* (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

- a. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosi (*emotional attachment*) karena dia memang menginginkan (*want to*). Pandangan ini serupa dengan beberapa definisi dan konseptualisasi lain, misalnya:
 - 1) *Cohesion Commitment* sebagai keterkaitan individu dengan emosi kelompok.

- 2) *Partisan* sebagai keterkaitan afektif individu pada tujuan dan nilai organisasi, pada satu peran dalam kaitan dengan tujuan dan nilai pada organisasi itu sendiri.
 - 3) *Organizational Commitment* sebagai kekuatan relatif individu mengidentifikasikan dengan terlibat dalam organisasi.
- b. *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuan) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
 - c. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) terjadi dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Komitmen organisasi menurut Meyer *et al* (1993) derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Karenanya komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal yaitu: (1) Suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) Keinginan yang kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan (3) Kesiapan

dan kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Jenis penelitian komitmen organisasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis komitmen organisasi dengan tiga komponen (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*). Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian Astri Fitria (2003) dalam tesis “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*”. Penelitian ini menyimpulkan Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dimensi Sikap-sikap akuntan (*cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency*). Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* Etika Kerja Islam sedangkan perbedaannya adalah Komitmen Organisasi sebagai variabel *independent* dan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebagai variabel *dependent*.

2. Penelitian Alwiyah Jamil (2007) dalam tesis “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator”. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi Sikap-sikap Akuntan terhadap Perubahan Organisasi dan Komitmen Organisasi. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* Etika Kerja Islam sedangkan perbedaannya adalah Komitmen Organisasi sebagai variabel *independent* dan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebagai variabel *dependent*.
3. Penelitian Gunawan Aji (2003) dalam tesis “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel *Intervening*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin internal auditor memahami norma aturan kerja yang berlaku baik dalam etika profesi maupun dimensi pertanggungjawaban, keadilan, dan kebenaran dalam Etika Kerja Islam akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai internal auditor, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesinya sebagai internal auditor bank dan berkomitmen terhadap organisasinya. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* Etika Kerja Islam sedangkan perbedaannya adalah Komitmen Organisasi sebagai variabel *independent* dan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebagai variabel *dependent*.

4. Penelitian Arifuddin dan Sri Anik (2002) dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan langsung antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi dan perubahan organisasi. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang digunakan seperti Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi sedangkan perbedaannya adalah Etika Kerja Islam sebagai variabel *independent* dan Komitmen Organisasi sebagai variabel *independent* sedangkan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebagai variabel *dependent*.
5. Skripsi Sekarani Yuteva Augustia (2010). “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi pada Internal Auditor Perbankan Syariah di Semarang dan Jakarta”. Pada penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* Etika Kerja Islam sedangkan perbedaannya adalah Komitmen Organisasi sebagai variabel *independent* dan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebagai variabel *dependent*.

C. Kerangka Berpikir

Perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan banyak waktu. Tidak hanya itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar sumber daya manusia (SDM). Idealnya kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, dimulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali dan penyesuaian kembali sumber daya manusia.

Zaman terus berkembang adanya perubahan dan dinamika di berbagai aspek kehidupan serta munculnya berbagai masalah baru, terkadang memaksa manusia harus bersikap samar dan mendua bahkan bersikap dan berperilaku menurut kebutuhan dan kemauannya saat itu. Padahal ini semua memerlukan penyelesaian dari aspek hukum yang jelas. Oleh sebab itu, kita harus berfikir secara maksimal

dengan akal yang jernih dan sehat untuk mencari berbagai rujukan dan isyarat *Al Qur'an* dan *Sunnah* dengan *berijtihad*. *Ijtihad* merupakan cara atau metodologi memahami ajaran Islam untuk mendapatkan kepastian hukum yang secara tegas belum dinyatakan oleh *Al Qur'an* dan *Sunnah*.

Penjelasan dalam Etika Kerja Islam, seseorang cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap perubahan organisasi.

Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan Etika Kerja Islam akan lebih dapat menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Nilai-nilai dalam Etika Kerja Islam mengajarkan seseorang untuk melihat organisasi sebagai tempat dimana dia harus memberikan kontribusi yang positif untuk pencapaian tujuan melalui sikap *adaptable* nya terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Komitmen Organisasi merupakan salah satu penentu pada sikap-sikap akuntan publik terhadap perubahan organisasi. Yousef (2000) mengungkapkan auditor dengan Komitmen Organisasi yang tinggi

lebih mendukung tujuan (*goals*) dan nilai-nilai (*values*) perusahaan, bersedia mengeluarkan usaha yang lebih banyak demi organisasi dan lebih besar kemungkinannya untuk menerima perubahan organisasional. Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap dampak dan dimensi kontrol dari skema perubahan, komitmen organisasi memberikan kontribusi untuk memprediksikan sikap-sikap akuntan publik terhadap fleksibilitas fungsional.

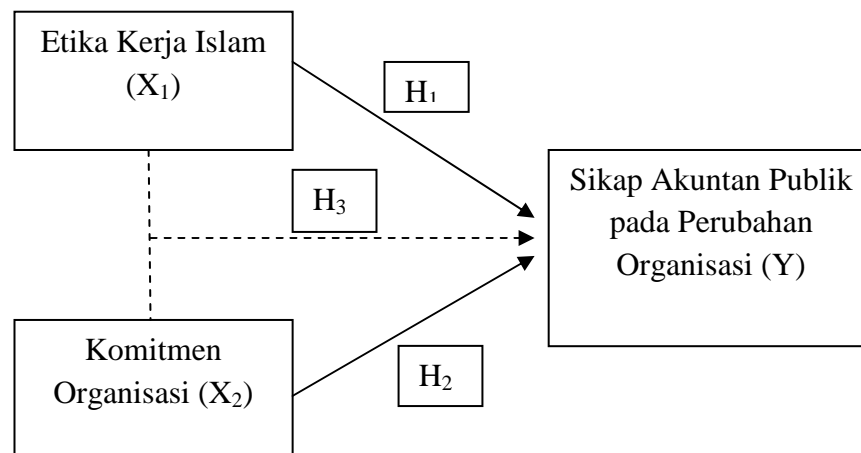
Komitmen seseorang pada organisasi merfleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang terhadap tempat ia bekerja. Seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi baik secara *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment* akan memiliki sikap yang positif terhadap perubahan yang terjadi pada organisasi tempatnya bekerja (Alwiyah Jamil, 2007).

3. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Berkaitan dengan Etika Kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya-sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen dan dukungan etika kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menerima perubahan. Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Sikap-sikap akuntan publik dalam menerima perubahan akan dipengaruhi oleh etika kerja yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan bagaimana komitmen terhadap organisasi tersebut.

D. Paradigma Pemikiran



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

Keterangan :

—————→ = Variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*

-----→ = Variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent*
secara simultan

E. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh antara Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.
2. Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.
3. Terdapat pengaruh antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi secara simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik yang berada di wilayah Yogyakarta yang terdaftar dalam IAPI dengan responden auditor yang bekerja di KAP tersebut. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2014-Maret 2015.

B. Jenis Penelitian dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh berupa angka. Angka yang diperoleh dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebagai variabel terikat (*dependent*).

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dan dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah dengan menjawab kuesioner dari responden. Subjek penelitian ini adalah auditor beragama Islam pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta. Pengumpulan kuesioner dilakukan dengan teknik *personally administered questionnaires*, yakni kuesioner disampaikan dan dikumpulkan langsung oleh peneliti.

C. Definisi Operasional

Kegiatan yang harus dilaksanakan untuk memudahkan penelitian dan mengetahui variabel-variabel yang akan digunakan biasanya disebut dengan definisi operasional. Penjelasan secara operasionalisasi variabel-variabel dalam item-itemnya adalah sebagai berikut :

1. Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi (Variabel *Dependent*/Terikat)

Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi. Sikap-Sikap Akuntan Publik terhadap Perubahan Organisasi tersebut dapat dibedakan menjadi tiga indikator yaitu: *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan memodifikasi instrumen penelitian Astri Fitria (2003) yang terdiri dari 18 item. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 4 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: setuju dan 4: sangat setuju.

2. Etika Kerja Islam (Variabel *Independent*/Bebas)

Etika kerja dalam perspektif Islam yang diartikan sebagai pancaran dari Akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja yang bersumber dari *Al Qur'an* dan *Hadist*, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan. Etika Kerja Islam

bersumber dari syariah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan dan menekankan kooperasi dalam kerja dan konsultasi, hubungan sosial dalam bekerja, kerja dipertimbangkan sebagai sumber kemandirian sarana pengembangan kepribadian, kehormatan pribadi, kepuasan dan pemenuhan pribadi. Etika Kerja Islam menekankan kreatifitas kerja dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban.

Variabel Etika kerja Islam diukur dengan memodifikasi versi singkat instrumen Astri Fitria (2003) yang terdiri dari 17 item. Instrumen ini menggunakan skala *likert* 4 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: setuju, 4: sangat setuju

3. Komitmen Organisasi (Variabel *Independent*/Bebas)

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi. Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan) *continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) dan *normative commitment* (karena individu tersebut merasa memiliki kewajiban). Instrumen ini memodifikasi instrumen Alwiyah Jamil (2007) menggunakan skala *likert* 4 poin dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: setuju dan 4: sangat setuju.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Iqbal Hasan (2004) populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakter tertentu dengan jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga auditor pada Kantor Akuntan Publik di Yogyakarta.

Tabel 1. Daftar Kantor Akuntan Publik yang ada di Yogyakarta

No	Nama KAP	Jumlah Auditor (orang)
1	KAP Drs. Hadiono	11
2	KAP Drs. Kumalahadi	20
3	KAP Drs. Soeroso Donosapoetra	13
4	KAP Bismar, Muntalib, dan Yunus	12
5	KAP Indarto Waluyo	6
6	KAP Inarejz Kemalawarta	4
7	KAP DBSD & A	4
8	KAP Hadori Sugiarto Adi dan Rekan	18
9	KAP Drs. Henry Susanto dan Sugeng	12
10	KAP Dra. Suhartati & Rekan	3
11	KAP Kuncara Budi Santosa	4
	Jumlah	110

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

2. Sampel

Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) sampel merupakan sebagian dari elemen-elemen populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi tersebut yang bersedia menjadi responden penelitian. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan

menggunakan pemilihan sampel berdasarkan kemudahan (*convenience sampling*).

Metode *convenience sampling* ini memilih sampel dari elemen populasi yang datanya mudah diperoleh peneliti. Elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah responden yang beragama Islam yang bersedia menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari metode pengambilan sampel tersebut didapatkan sebanyak 37 responden yang dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang telah disusun secara terstruktur, dimana sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis disampaikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden yang bersangkutan, dan disertai surat permohonan kepada pimpinan Kantor Akuntan Publik.

Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk menjelaskan dan memudahkan responden dalam pengisian jawaban. Angket yang diisi oleh responden digunakan untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket yang telah diisi oleh responden.

F. Instrumen Pengumpulan Data

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Nomor Item
1	Etika Kerja Islam (X ₁) (Astria Fitria, 2003)	Kerja merupakan kebajikan	1,2,3
		Kooperasi dan konsultasi dalam kerja	4,5
		Kerja merupakan sumber kemandirian, pengembangan pribadi, kehormatan pribadi, kepuasan dan pemenuhan pribadi	6,7,8
		Hubungan sosial dalam bekerja	9,10
		Kreatifitas kerja	11,12,13
		Kerja dan melakukan aktivitas ekonomi adalah kewajiban	14,15,16,17
2	Komitmen Organisasi (X ₂) (Alwiyah Jamil, 2007)	<i>Affective commitment</i>	1,2,3,4,5,6,7,8
		<i>Continuance commitment</i>	9,10,11,12,13,14,15,16
		<i>Normative commitment</i>	17,18,19,20,21,22,23,24
3	Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi (Y) (Astria Fitria, 2003)	<i>Cognitive</i>	1,2,3,4,5,6
		<i>Affective</i>	7,8,9,10,11,12
		<i>Behavioral tendency</i>	13,14,15,16,17,18

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

G. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Wiratna Sujarweni, 2007). Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Indriantoro dan Supomo, 2002). Pengujian validitas data dalam penelitian ini, digunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan jika nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan valid (Imam Ghozali, 2011).

Menurut Suharsimi Arikunto (2006) rumus uji validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X_1, X_2 , dengan Y

N : Jumlah responden

$\sum XY$: Total perkalian skor item dan total

$\sum X$: Jumlah skor butir soal

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor butir total

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Hasil uji validitas instrumen Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi	Item 1	0,514	0,361	Valid
	Item 2	0,714	0,361	Valid
	Item 3	0,499	0,361	Valid
	Item 4	0,638	0,361	Valid
	Item 5	0,761	0,361	Valid
	Item 6	0,610	0,361	Valid
	Item 7	0,458	0,361	Valid
	Item 8	0,718	0,361	Valid
	Item 9	0,532	0,361	Valid
	Item 10	0,638	0,361	Valid
	Item 11	0,393	0,361	Valid
	Item 12	0,436	0,361	Valid
	Item 13	0,584	0,361	Valid
	Item 14	0,597	0,361	Valid
	Item 15	0,662	0,361	Valid
	Item 16	0,542	0,361	Valid
	Item 17	0,514	0,361	Valid
	Item 18	0,512	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai korelasi *product moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikan 5% dengan $n = 30$) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas instrumen Etika Kerja Islam dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Etika Kerja Islam

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Etika Kerja Islam	Item 1	0,445	0,361	Valid
	Item 2	0,760	0,361	Valid
	Item 3	0,661	0,361	Valid
	Item 4	0,693	0,361	Valid
	Item 5	0,498	0,361	Valid
	Item 6	0,703	0,361	Valid
	Item 7	0,733	0,361	Valid
	Item 8	0,475	0,361	Valid
	Item 9	0,408	0,361	Valid
	Item 10	0,420	0,361	Valid
	Item 11	0,442	0,361	Valid
	Item 12	0,590	0,361	Valid
	Item 13	0,743	0,361	Valid
	Item 14	0,743	0,361	Valid
	Item 15	0,517	0,361	Valid
	Item 16	0,406	0,361	Valid
	Item 17	0,377	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi *product moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikan 5% dengan $n = 30$) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Hasil uji validitas instrumen Komitmen Organisasi dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen Komitmen Organisasi

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	Item 1	0,716	0,361	Valid
	Item 2	0,546	0,361	Valid
	Item 3	0,772	0,361	Valid
	Item 4	0,748	0,361	Valid
	Item 5	0,750	0,361	Valid
	Item 6	0,862	0,361	Valid
	Item 7	0,825	0,361	Valid
	Item 8	0,791	0,361	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
	Item 9	0,796	0,361	Valid
	Item 10	0,722	0,361	Valid
	Item 11	0,612	0,361	Valid
	Item 12	0,504	0,361	Valid
	Item 13	0,828	0,361	Valid
	Item 14	0,519	0,361	Valid
	Item 15	0,702	0,361	Valid
	Item 16	0,596	0,361	Valid
	Item 17	0,482	0,361	Valid
	Item 18	0,504	0,361	Valid
	Item 19	0,828	0,361	Valid
	Item 20	0,404	0,361	Valid
	Item 21	0,762	0,361	Valid
	Item 22	0,630	0,361	Valid
	Item 23	0,767	0,361	Valid
	Item 24	0,676	0,361	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai korelasi *product moment* (r_{hitung}) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,361 (taraf signifikan 5% dengan $n = 30$) sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item dari pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Acok dalam Singarimbun (1995) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kemudian Suharsimi (2006) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data tersebut sudah baik.

Suharsimi Arikunto (2006) mengemukakan bahwa untuk mencari reliabilitas instrumen dapat menggunakan rumus *Alpha Cronbrach*. Menurut Sugiyono (2008) mengatakan bahwa instrumen yang reliabel berarti bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Alat ukur panjang dari karet adalah contoh instrumen tidak reliabel.

Sugiyono (2008) rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

Keterangan:

k : Mean kuadrat antara subjek

$\sum S_i^2$: Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 : Varian total

Sugiyono (2008) rumus untuk varians total dan varians item :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan:

JKi : Jumlah kuadrat seluruh skor item

JKs : Jumlah kuadrat subjek

Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan jika nilai *Alpha* kurang dari 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut tidak reliabel (Imam Ghazali, 2011). Perhitungan untuk mencari tingkat keandalan data

instrumen dalam penelitian ini dibantu program *SPSS Statistic 19.0 For Windows*.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
1	Sikap-sikap Akuntan pada Perubahan Organisasi	0,742	0,7	Reliabel
2	Etika Kerja Islam	0,864	0,7	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,950	0,7	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari 0,7. Jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *dependent* maupun *independent* mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov test (K-S)*. Kriteria

pengambilan keputusan mengenai normalitas adalah jika $\text{Sig.}(p) \geq 0,05$ maka distribusi data normal dan jika $\text{Sig.}(p) < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian yang digunakan mempunyai hubungan yang linier ataukah tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian dibantu dengan program *SPSS Statistic 19.0 For Windows* dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansinya kurang dari 0,05 (Gendro Wiyono, 2011).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi antar variabel *independent* (Husein Umar, 2000). Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Pemeriksaan multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihitung dengan rumus:

$$VIF = \frac{1}{\text{ToleranceValue}}$$

Tolerance Value dan VIF menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya atau dalam pengertian sederhana setiap variabel

independent menjadi variabel *dependent* (terikat). *Tolerance Value* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/Tolerance Value$. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent*nya. (Imam Ghozali, 2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Husein Umar 2000). Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas, model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah Uji Glejser yang mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel *independent* (Gujarati dalam Imam Ghozali, 2011) dengan persamaan regresi :

$$|U_t = \alpha + \beta X_t + v_t|$$

Jika variabel *independent* signifikan secara statistik tidak mempengaruhi variabel *dependent*, maka tidak terdapat indikasi

terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikansinya di atas 0,05 (Imam Ghazali, 2011).

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing-masing variabel *independent* (Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi) berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Membuat garis regresi linear sederhana

Sugiyono (2008) menyatakan persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y: Subjek dalam variabel *dependent* yang diprediksikan (Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi)

a : Harga Y ketika $X = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi

X : Subjek pada variabel *independent* (Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi)

- 2) Mencari koefisien determinasi (r^2) antara prediktor X_1, X_2 , dengan Y (Sutrisno Hadi, 2004)

$$r^2_{(x1y)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y}{\sum Y^2}$$

$$r^2_{(x2y)} = \frac{a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$r^2_{(x1y)}$: Koefisien determinasi antara X_1 dengan Y

$r^2_{(x2y)}$: Koefisien determinasi antara X_2 dengan Y

a_1 : Koefisien prediktor X_1

a_2 : Koefisien prediktor X_2

$\sum X_1 Y$: Jumlah produk X_1 dengan Y

$\sum X_2 Y$: Jumlah produk X_2 dengan Y

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriteria Y

- 3) Menguji signifikansi koefisien korelasi dengan Uji t, menurut Sugiyono (2008) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : Nilai t_{hitung}

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

Pengujian ini digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel *independent* akan berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf

signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%) apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti ada pengaruh signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara individual. Sebaliknya, apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara individual.

Kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau probabilitas \leq tingkat signifikansi ($Sig \leq 0,05$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($Sig > 0,05$) maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

b. Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2008) analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent* (kriterium) apabila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Pengujian atas variabel-variabel penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara semua variabel *independent* (Etika

Kerja Islam dan Komitmen Organisasi) terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi secara simultan.

Langkah-langkah yang harus ditempuh dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan garis regresi dua prediktor dengan rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y: Variabel *dependent* (Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi)

X_1 : Etika Kerja Islam

X_2 : Komitmen Organisasi

a : Nilai Y jika $X = 0$ (konstanta)

b : Koefisien linear berganda

- 2) Mencari koefisien determinasi (R^2) antara prediktor X_1 , X_2 , dengan kriterium Y

Menurut Sutrisno Hadi (2004) rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$R^2_{y(x_1x_2)} = \frac{a_1 \sum X_1 Y + a_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2_{y(x_1x_2)}$: Koefisien determinasi antara Y dengan X_1 , X_2

a_1 : Koefisien prediktor X_1

a_2 : Koefisien prediktor X_2

$\sum X_1 Y$: Jumlah produk X_1 dengan Y

$\sum X_2 Y$: Jumlah produk X_2 dengan Y

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat kriterium Y

3) Menguji keberartian regresi ganda dengan Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X (Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi) terhadap Y (Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi) secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t).

Sugiyono (2008) rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel *independent*

N : Jumlah anggota sampel

Kriteria pengambilan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif diterima yaitu variabel *independent* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif ditolak yaitu variabel *independent* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Umum

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik (KAP) wilayah Yogyakarta yaitu sebanyak 11 KAP. Jumlah keseluruhan KAP tersebut, ada 6 KAP yang bersedia menerima kuesioner penelitian. Peneliti menyebarkan 110 kuesioner, tetapi hanya 37 kuesioner yang bisa dijadikan data penelitian karena sebanyak 69 kuesioner yang disebar tidak diisi dan 4 kuesioner tidak lengkap. Sebanyak 69 kuesioner dengan presentase 63% yang tidak diisi dikarenakan 5 KAP tidak bersedia dijadikan responden dalam penelitian ini karena alasan kesibukan auditor dan pekerjaan yang padat. Tingkat pemberian respon responden dalam penelitian ini sebesar 34% dilihat dari kembalinya kuesioner sebanyak 37 karena KAP membatasi jumlah kuesioner, dan sebanyak 3% kuesioner tidak diisi lengkap.

Tabel 7. Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang Disebar	110	100%
Kuesioner yang Tidak Diisi	69	63%
Kuesioner yang Tidak Diisi Lengkap	4	3%
Kuesioner yang Digunakan	37	34%

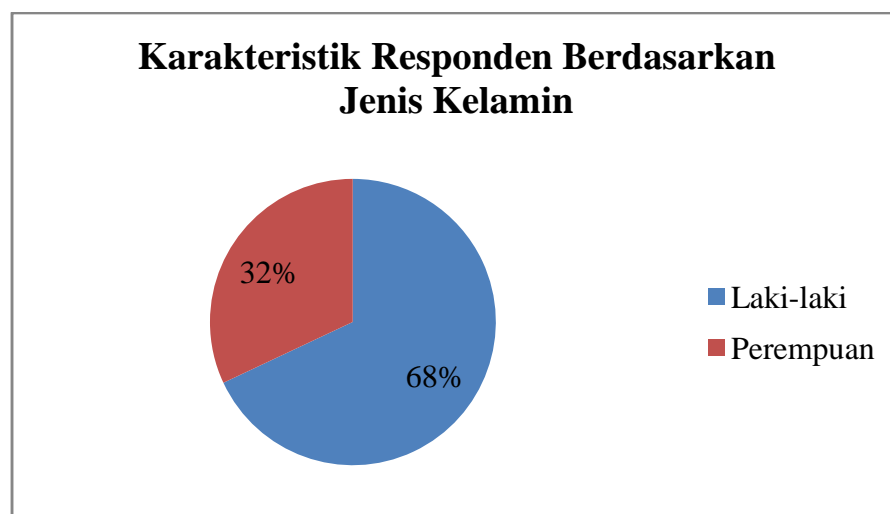
Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil survai dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, umur, lama bekerja, kedudukan dalam KAP, dan jenjang pendidikan. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, umur, kedudukan dalam KAP, dan jenjang pendidikan.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	25	68%
2	Perempuan	12	32%
Total		37	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri atas laki-laki dan perempuan. Sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (68%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (32%).

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (F)	F (%)
<25 tahun	8	22
25-35 tahun	27	73
36-55 tahun	2	5
>55 tahun	-	-
Total	37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 9 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia < 25 tahun yaitu sebanyak 8 orang (22%). Kemudian dengan umur 25-35 tahun sebanyak 28 orang (73%) berumur 36-55 tahun sebanyak 2 orang (5%) dan yang berumur antara > 55 tahun tahun tidak ada (0%).

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Kedudukan

Kedudukan	Frekuensi (F)	F (%)
Magang	2	5
Auditor Junior	18	49
Auditor Senior	15	41
Manajer KAP	-	-
Partner	2	5
Total	37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 10 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar merupakan Auditor Junior yaitu sebanyak 18 orang (49%). Auditor Senior sebanyak 15 orang (41%) Magang sebanyak 2 orang (5%) Partner sebanyak 2 orang (5%) dan Manajer KAP tidak ada (0%).

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi (F)	F (%)
D3	-	-
S1	33	89
S2	4	11
S3	0	0
Total	37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 11 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden dalam penelitian ini terdiri atas S1, S2 dan S3. Jenjang pendidikan S1 sebanyak 33 orang (89%) dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 4 orang (11%) dengan jenjang pendidikan D3 dan S3 tidak ada (0%).

B. Deskripsi Data Khusus

Analisis data yang disajikan dalam penelitian ini meliputi harga rerata *Mean* (M) Modus (Mo) Median (Me) dan Standar Deviasi (SD). *Mean* merupakan rata-rata, modus merupakan nilai variabel atau data yang mempunyai frekuensi tinggi dalam distribusi. Median adalah nilai yang membatasi 50% dari frekuensi distribusi sebelah atas dan 50% dari frekuensi distribusi sebelah bawah, sedangkan standar deviasi adalah akar *variance*. Selain itu, disajikan tabel distribusi frekuensi dan melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 19*. Langkah-langkah yang digunakan dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2008) sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus Sturgess)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interval

n : Jumlah data observasi

2. Menentukan rentang data, yaitu data terbesar dikurangi data terkecil kemudian ditambah 1.

3. Menghitung panjang kelas = rentang data dibagi jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). Rumus untuk mencari M_i dan SD_i adalah:

$$\text{Mean ideal } (M_i) = 1/2 (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$\text{Standar Deviasi ideal } (SD_i) = 1/6 (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

Sedangkan untuk mencari kategori sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = < (M_i - SD_i)$$

$$\text{Sedang} = (M_i - SD_i) \text{ s/d } (M_i + SD_i)$$

$$\text{Tinggi} = > (M_i + SD_i)$$

Tabel 12. Hasil Deskripsi Statistik Variabel

	X1	X2	Y
N	37	37	37
Mean	58,30	65,92	61,95
Median	59,00	65,00	61,00
Modus	51	60	60
Std. Deviasi	4,858	5,382	5,411
Min	51	60	50
Max	65	78	72

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

1. Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi

Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi terdiri dari tiga indikator yaitu *Cognitive*, *Affective*, *Behavioral tendency*. Tiga indikator tersebut dibuat 18 pernyataan dan dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala *likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal

satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 64 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 18 = 72$) dan skor terendah 18 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 18 = 18$).

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS versi 19*, variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi memiliki skor tertinggi 72 dan skor terendah 50, *mean* 61,95, median 61,00, modus 60, dan standar deviasi 5,411. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 37 = 5,86$ (dibulatkan menjadi 6). Rentang data $(72-50) + 1 = 23$. Panjang kelas adalah $23/6 = 3,833$ dibulatkan menjadi 4.

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	50-53	1	3
2	54-57	5	14
3	58-61	14	38
4	62-65	9	24
5	66-69	2	5
6	70-73	6	16
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 14 responden yaitu pada kelas interval 58-61 dengan persentase 38%. Frekuensi paling rendah adalah 1 responden yang terdapat pada kelas interval 50-53 dengan persentase 3%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (*Mi*) dan Standar Deviasi ideal (*SDi*). *Mean* ideal variabel Sikap Akuntan

Publik pada Perubahan Organisasi 45 sedangkan Standar Deviasi idealnya 9. Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	< 36	-	-	Rendah
2	36 s/d 54	3	8%	Sedang
3	> 54	34	92%	Tinggi
Jumlah		37	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi kategori sedang sebanyak 3 responden (8%) dan pada kategori tinggi sebanyak 34 responden (92%). Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tinggi rendahnya Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi berbanding lurus dengan skor yang didapatkan. Apabila semakin tinggi skor yang didapatkan, maka Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila skor yang didapatkan semakin rendah maka dapat dikatakan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi semakin rendah.

2. Etika Kerja Islam

Variabel Etika Kerja Islam terdiri dari enam indikator yaitu kerja merupakan kebajikan, kooperasi dan konsultasi dalam kerja, kerja merupakan sumber kemandirian, pengembangan pribadi, kehormatan pribadi, kepuasan dan pemenuhan pribadi, hubungan sosial dalam

bekerja, kreatifitas kerja, kerja dan melakukan aktivitas ekonomi adalah kewajiban. Dari enam indikator tersebut dibuat 17 pernyataan dan dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala Likert yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 68 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 17 = 68$) dan skor terendah 10 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 17 = 17$). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program *SPSS versi 19*, variabel Etika Kerja Islam memiliki skor tertinggi 65 dan skor terendah 51, *mean* 58,30, median 59,00, modus 51, dan standar deviasi 4,858. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 37 = 5,86$ (dibulatkan menjadi 6). Rentang data $(65-51) + 1 = 15$. Panjang kelas adalah $15/6 = 2,5$ dibulatkan menjadi 3.

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja Islam

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	51-53	8	22
2	54-56	5	13
3	57-59	7	19
4	60-62	7	19
5	63-65	10	27
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 10 responden yaitu pada kelas interval 63-65 dengan persentase 27% sedangkan frekuensi paling rendah adalah 5 responden yang terdapat pada kelas interval 54-56 dengan persentase 13%. Penentuan

kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi). *Mean* ideal variabel Etika Kerja Islam 43 sedangkan Standar Deviasi idealnya 9. Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Etika Kerja Islam

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	< 34	-	-	Rendah
2	34 s/d 52	8	22%	Sedang
3	> 52	29	78%	Tinggi
Jumlah		37	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi Etika Kerja Islam pada kategori sedang sebanyak 8 responden (22%) dan pada kategori tinggi sebanyak 29 responden (78%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tinggi rendahnya Etika Kerja Islam berbanding lurus dengan skor yang didapatkan. Apabila semakin tinggi skor yang didapatkan, maka Etika Kerja Islam semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila skor yang didapatkan semakin rendah maka dapat dikatakan Etika Kerja Islam semakin rendah.

3. Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari tiga indikator yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Normative Commitment*. Dari tiga indikator tersebut dibuat 24 pernyataan dan dinyatakan valid. Penentuan skor menggunakan skala interval yang

terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor tertinggi sebesar 12 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai ($4 \times 24 = 96$) dan skor terendah 24 dari skor terendah yang mungkin dicapai ($1 \times 24 = 24$). Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program SPSS versi 19, variabel Komitmen Organisasi memiliki skor tertinggi 78 dan skor terendah 60, *mean* 65,92, median 65,00, modus 60, dan standar deviasi 5,382. Jumlah kelas interval adalah $1 + 3,3 \log 37 = 5,86$ (dibulatkan menjadi 6). Rentang data $(78-60) + 1 = 19$. Panjang kelas adalah $19/6 = 3,16$ dibulatkan menjadi 4.

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	60-63	15	41
2	64-67	9	24
3	68-71	8	22
4	72-75	3	8
5	76-79	2	5
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi paling besar adalah 15 responden yaitu pada kelas interval 60-63 dengan persentase 41%. Sedangkan frekuensi paling rendah adalah 5 responden yang terdapat pada kelas interval 76-79 dengan persentase 5%.

Penentuan kecenderungan variabel setelah nilai maksimum dan minimum diketahui, kemudian mencari nilai *Mean* ideal (M_i) dan Standar Deviasi ideal (SD_i). *Mean* ideal variabel Komitmen Organisasi 60 sedangkan Standar Deviasi idealnya 12. Setelah M_i dan

SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 18. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Komitmen Organisasi

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	< 48	-	-	Sedikit
2	48 s/d 72	32	86%	Sedang
3	> 72	5	14%	Banyak
Jumlah		37	100%	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa frekuensi Komitmen Organisasi pada kategori sedang sebanyak 32 responden (86%) kategori banyak sebanyak 5 responden (14%). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kecenderungan tinggi rendahnya Komitmen Organisasi berbanding lurus dengan skor yang didapatkan. Apabila semakin tinggi skor yang didapatkan, maka Komitmen Organisasi semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, apabila skor yang didapatkan semakin rendah maka dapat dikatakan Komitmen Organisasi semakin rendah.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi terhadap variabel-variabel penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuannya adalah agar data yang digunakan layak untuk dijadikan sumber pengujian, dan dapat dihasilkan kesimpulan yang benar. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam penelitian memiliki sebaran distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. Jika variabel residual tidak terdistribusi normal, maka uji statistik t dan F menjadi tidak valid. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut ini hasil penghitungan *Kolmogorov-Smirnov* dengan SPSS:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Data Primer	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Signifikan	Keterangan
Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi	0,389	0,998	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,998 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak. Pengujian dibantu dengan program *SPSS Statistic 19.0 For Windows* dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	<i>Linearity</i>	Keterangan
Etika Kerja Islam (X_1) – Sikap Akuntan Publik (Y)	0,009	Linier
Komitmen Organisasi (X_2) – Sikap Akuntan Publik (Y)	0,021	Linier

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji linieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Linearity* untuk kedua hubungan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi adalah linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah Uji *Glejser* menggunakan program *SPSS 19 for Windows*. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,829	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,243	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan menyelidiki besarnya inter kolerasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Etika Kerja Islam	0,989	1,011	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,989	1,011	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

D. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Sederhana

- a. H_1 : Terdapat Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Pengujian H_1 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 23. Hasil Perhitungan Hipotesis 1

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig
Konstanta	35,217			
Etika Kerja Islam	0,458	2,673	2,032	0,011
<i>Adjusted R Square</i> : 0,146				

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 1 adalah seperti berikut:

$$Y = 35,217 + 0,458X_1$$

Persamaan regresi tersebut, dapat dilihat nilai koefisien Etika Kerja Islam sebesar 0,458 yang bernilai positif, maka semakin tinggi Etika Kerja Islam maka akan semakin baik pula Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,146 hal ini menunjukkan 14,6% Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam, sedangkan sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji t statistik untuk variabel Etika Kerja Islam menghasilkan nilai signifikansi 0,011 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja Islam. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi diterima.

- b. H_2 : Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Pengujian H_2 dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 24. Hasil Perhitungan Hipotesis 2

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig
Konstanta	38,819			
Komitmen Organisasi	0,351	2,203	2,032	0,034
<i>Adjusted R Square : 0,097</i>				

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 2 adalah seperti berikut:

$$Y = 38,819 + 0,351X_2$$

Persamaan regresi tersebut, dapat dilihat nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,351 yang bernilai positif, maka semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan semakin baik pula Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,097 hal ini menunjukkan 9,7% Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Uji *t* statistik untuk variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi 0,034 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi diterima.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimanakah Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi secara simultan.

H_3 : Terdapat pengaruh antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi secara simultan.

Pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi berganda. Berikut hasil perhitungan hipotesis 3:

Tabel 25. Hasil Perhitungan Hipotesis 3

Variabel	Koefisien Regresi	
Konstanta	16,796	
Etika Kerja Islam	0,423	
Komitmen Organisasi	0,311	
<i>Adjusted R Square</i>	0,221	
Sig	0,005	
Nilai F	F Hitung 6,106	F Tabel 3,28

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel di atas, maka persamaan garis regresi untuk hipotesis 3 adalah seperti berikut:

$$Y = 16,796 + 0,423 X_1 + 0,311 X_2$$

Persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam memberikan nilai koefisien 0,423 dan variabel Komitmen Organisasi memberikan nilai koefisien 0,311 yang berarti mempunyai nilai positif, maka semakin tinggi Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi maka akan semakin baik pula Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,221 hal ini menunjukkan 22,1% Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji t statistik untuk variabel Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi 0,005 yang berarti lebih

kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi diterima.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Uji hipotesis 1 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,011 di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 35,217 + 0,458 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisiensi Etika Kerja Islam adalah positif yang berarti bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Jika Etika Kerja Islam semakin tinggi, maka Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi akan semakin baik. Hasil penelitian diperoleh nilai *adjusted r square* sebesar 0,146 yang berarti Etika Kerja Islam mempengaruhi Sikap Akuntan Publik pada

Perubahan Organisasi sebesar 14,6% sedangkan sisanya 85,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Astri Fitria (2003) yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*”. Penelitian tersebut menyimpulkan Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dimensi Sikap-sikap Akuntan (*cognitive, affective, dan behavioral tendency*).

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwiyah Jamil (2007) dalam tesis “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator”. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi Sikap-sikap Akuntan terhadap Perubahan Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Yousef (2000) mengungkapkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Terdapat penelitian mengenai etika kerja dengan kaitannya dengan Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja, namun masih sedikit literatur mengenai pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Yousef(2000) mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan Etika Kerja Islam

akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya akan lebih mungkin dalam menerima perubahan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Jika seseorang mempunyai Etika Kerja Islam yang tinggi maka akan semakin baik Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Uji hipotesis 2 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,034 di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 38,819 + 0,351 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisiensi Komitmen Organisasi adalah positif yang berarti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Jika Komitmen Organisasi semakin tinggi, maka Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi akan semakin baik. Hasil penelitian tersebut dapat diperoleh nilai *adjusted r square* sebesar 0,097 yang berarti Komitmen Organisasi mempengaruhi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebesar 9,7% sedangkan sisanya 90,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin dan Sri Anik (2002) dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi adalah komitmen pada organisasi. Menurut Yousef (2000) terdapat pernyataan bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya adalah lebih mungkin untuk menerima perubahan daripada mereka yang tidak berkomitmen pada organisasinya, selama perubahan tersebut dianggap bermanfaat. Sayangnya masih ada auditor yang kurang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja sehingga akan lebih sulit dalam menerima perubahan organisasi. Komitmen Organisasi dengan berbagai korelasinya (diantaranya kepuasan kerja, motivasi, *job involvement*, prestasi kerja) telah banyak menarik perhatian sejumlah peneliti.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Oleh karena itu, seseorang mempunyai

Komitmen Organisasi yang tinggi maka akan semakin baik Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

3. Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi secara Simultan

Uji hipotesis 3 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,05 di bawah 0,05, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa etika kerja islam dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,796 + 0,423 X_1 + 0,311 X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisiensi Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi adalah positif yang berarti bahwa Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Jika Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi semakin tinggi, maka Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi akan semakin baik. Hasil penelitian tersebut dapat diperoleh nilai *adjusted r square* sebesar 0,221 yang berarti Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi bersama-sama mempengaruhi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sebesar 22,1% sedangkan sisanya 77,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini hampir sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifuddin dan Sri Anik (2002) dengan judul “Analisis

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan langsung antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi dan Perubahan Organisasi.

Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan Etika Kerja Islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya akan lebih mungkin dalam menerima perubahan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi sehingga jika seseorang mempunyai Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi yang tinggi maka akan semakin baik Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.

4. Hasil Perhitungan Item Tertinggi dan Item Terendah

Berdasarkan perhitungan skor tertinggi dan terendah dari item pernyataan setiap variabel maka dapat dilihat hasil perhitungan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 26. Hasil Perhitungan Item Tertinggi dan Item Terendah

Variabel	Skor Item Tertinggi	Skor Item Terendah	Item Tertinggi	Item Terendah
Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi (Y)	136	119	Item no 10	Item no 16
Etika Kerja Islam (X ₁)	144	120	Item no 14	Item no 9

Variabel	Skor Item Tertinggi	Skor Item Terendah	Item Tertinggi	Item Terendah
Komitmen Organisasi (X ₂)	107	96	Item no 1 Item no 2	Item no 23

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 26 di atas, item tertinggi pada variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi adalah item nomer 10 sedangkan item terendah adalah item nomer 16. Item terendah adalah item nomer 16 dengan pernyataan “Saya menyarankan pendekatan-pendekatan baru untuk berbagai hal”, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya partisipasi auditor dalam memberikan masukan atau saran untuk perubahan. Variabel Etika Kerja Islam item terendah adalah nomer 9 dengan pernyataan “Hubungan sosial dalam bekerja di Kantor Akuntan Publik harus mendapat perhatian besar”, hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja hubungan sosial di Kantor Akuntan Publik masih rendah. Variabel Komitmen Organisasi item terendah adalah nomer 23 dengan pernyataan “Hal terbaik adalah ketika seseorang tetap bekerja di satu Kantor Akuntan Publik sepanjang karirnya”, hal ini menunjukkan masih adanya auditor yang cenderung tidak ingin menghabiskan karirnya hanya pada satu Kantor Akuntan Publik tempatnya bekerja.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan untuk dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan acuan penelitian selanjutnya agar

memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner dapat memunculkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadi bias karena perbedaan persepsi antara peneliti dengan auditor terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.
2. Pengembalian kuesioner membutuhkan waktu yang cukup lama dan penyebaran angket atau kuesioner yang dilakukan pada waktu yang kurang efektif yaitu pada waktu kesibukan auditor cukup tinggi.
3. Responden dan objek penelitian dalam penelitian ini masih terbatas pada beberapa Kantor Akuntan Publik di wilayah Yogyakarta sehingga memungkinkan adanya perbedaan kesimpulan apabila dilakukan pada Kantor Akuntan Publik wilayah lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan persamaan garis regresi $Y = 35,217 + 0,458X_1$. Nilai koefisien Etika Kerja Islam sebesar 0,458 yang bernilai positif, maka semakin tinggi Etika Kerja Islam maka akan semakin baik pula Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,146 menunjukkan 14,6% Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam, sedangkan sisanya sebesar 85,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji t statistik untuk variabel Etika Kerja Islam menghasilkan nilai signifikansi 0,011 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja Islam.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi. Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana

dengan persamaan garis regresi $Y = 38,819 + 0,351X_2$. Nilai koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,351 yang bernilai positif, maka semakin tinggi Komitmen Organisasi maka akan semakin baik pula Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,097 hal ini menunjukkan 9,7% Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 90,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji t statistik untuk variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi 0,034 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh Variabel Komitmen Organisasi.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi secara simultan. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi $Y = 16,796 + 0,423 X_1 + 0,311 X_2$. Persamaan regresi tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam memberikan nilai koefisien 0,423 dan variabel Komitmen Organisasi memberikan nilai koefisien 0,311 yang berarti mempunyai nilai positif, maka semakin tinggi Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi maka akan semakin baik pula Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,221 hal ini menunjukkan 22,1% Sikap Akuntan Publik pada

Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya sebesar 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Uji t statistik untuk variabel Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikansi 0,005 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi dipengaruhi oleh variabel Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi pada organisasi berbasis Islam dengan sampel akuntan (akuntan pendidik, akuntan intern dan staf akuntan yang beragama Islam) atau dengan menggunakan populasi yang lebih besar mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel kepuasan kerja dan keinginan *turn over intention* sehingga penelitian akan lebih menarik.

3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah cakupan penelitian yakni dengan menambah jumlah sampel penelitian dan memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di wilayah Yogyakarta tetapi juga di kota-kota lainnya.
4. Penelitian selanjutnya agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan tidak dilakukan pada waktu sibuk auditor sehingga tingkat pengembalian kuesioner dapat lebih tinggi.
5. Penelitian akan lebih baik jika tidak hanya menggunakan kuesioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti wawancara langsung kepada responden atau teknik lain sehingga diperoleh data yang lebih lengkap.
6. Peran aktif setiap auditor dalam memberikan masukan atau saran pada pendekatan-pendekatan baru dalam berbagai hal terkait perubahan organisasi perlu ditingkatkan karena pada variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi skor terendah menunjukkan bahwa masih kurangnya partisipasi auditor dalam memberikan masukan atau saran terkait perubahan.
7. Auditor perlu meningkatkan penerapan hubungan sosial dalam bekerja agar dalam melaksanakan pekerjaan lebih mudah dan akan lebih mampu dalam menghadapi perubahan yang terjadi di Kantor Akuntan Publik, karena pada variabel Etika Kerja Islam skor terendah menunjukkan bahwa hubungan sosial dalam bekerja di Kantor Akuntan Publik masih rendah.

8. Perlu adanya peningkatan gaji atau kompensasi serta keuntungan-keuntungan lain bagi auditor dan menciptakan suasana kerja yang nyaman pada Kantor Akuntan Publik karena pada variabel Komitmen Organisasi item terendah skor terendah menunjukkan masih adanya auditor yang cenderung tidak ingin menghabiskan karirnya hanya pada satu Kantor Akuntan Publik tempatnya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Ummu Salmiyah. (2011). "Etika Kerja dalam Islam". Diambil dari : <http://spesialistorch.com> pada tanggal 29 Oktober 2014.
- Agus Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Janan Asifudin. (2004). *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ali, A J& Al-Owaihian, A. (2008). *Islamic Work Ethic :A Critical Review*. Cross Cultural Manusiamment Development, vol. 14, no. 6, pp. 5-19.
- Ali Hasan. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alwiyah Jamil. (2007). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap akuntan pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator". *Tesis diterbitkan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Anwar Prabowo Mangkunegara. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Aranya, J, Pollack dan J. Armenic. (1991). *An examination of Professional Commitment in Public Accounting*. *Accounting, Organization and Society* 6, 271-280.
- _____, R, Lachman dan J. Armenic. (1992). *Accountant's Job Satisfaction: Path Analysis*. *Accounting, Organization and Society*. Vol.7, 201-215.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder., and Mark S. Beasley. (2010). *Auditing & Assurance Services An integrated Approach*. 13th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak. (2008). *Akuntansi Keperilakuan*. Cetakan ke-3. Penerbit Salemba Empat.
- Arifuddin dan Sri Anik. (2002) dengan judul "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Symposium Nasional Akuntansi V*.

- Astri Fitria. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*". *Tesis diterbitkan*. Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi.
- Caplow T. Change in Barry M Straw (Ed). (1983). *Psychologycal Foundations Of Organisational Behavioral 2nd*. Glenview IL Scott, Foresman and company.
- Ely Suhayati. (2011). "Sikap Negatif dari Akuntan Publik akan Menimbulkan Disfungsional Akuntan Publik". *Majalah Ilmiah Unikom*. Vol 11 No 1: 77-86.
- Faisal Badroen. (2006). *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana.
- Ferris, K. & Aranya, N. (1983). *A Comparison of two organizational commitment scales*. *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Francis Jere R. (1990). "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise". *Accounting, Auditing and Accountability Journal* Vol 3 No 3-5.
- Fred Luthas. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Hadari Nawawi. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- F. Gunawan Aji. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel *Intervening*". *Tesis diterbitkan*. Universitas Diponegoro.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- H. Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian. (2010). *Etika Manajemen Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- _____ dan M. Martini Hadari. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro dan Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Iqbal Hasan. (2004). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iwan Triuwono. (2000). *Organisasi Dan Akuntansi Syariah Cetakan Pertama*. Yogyakarta: LkiS.
- Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. 2006. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi". *JAAI*, Volume 10, No.1: 17-35, Juni 2006.
- Keraf, A. Sonny. (1998). *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kuat Ismanto. (2009). *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mas"ud Machfoedz. (1997). "Strategi pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi". *Journal Perspektif FE UNS*. Edisi Juli-September :64-75.
- Morgan, Gareth. (1988). "Accounting as a Reality Construction: toward a New Epistemology for Accounting Practice." *Accounting Organizations and Society*, Vol 13 (5):477-485
- Muhammad. (2004). *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Meyer, John P, Natalie J Allen and Natalie A Smith. (1993). "Commitment to Organizations and Accouption Ethical Behavioral A review and implication for future Research". *Behavioral Accounting Research: Foundations ang Fontier*. Edited by Vicky Amold and seve G Sutton, American Accounting Assosiation.
- Robbins, Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. (2005). *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- _____. and Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson International.

- Sekarani Yuteva Augustia. (2010). "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap-sikap akuntan Perubahan Organisasi pada Internal Auditor Perbankan Syariah Di Semarang Dan Jakarta". *Skripsi diterbitkan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt., and Richard N. Osborn. (2005). *Organizational Behavior*. Ninth Edition. John Wiley and Sons Inc.
- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simorangkir, O.P. (2003). *Etika Bisnis, Jabatan dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singgih Santoso. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, cet. ke-3*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sri Trisnaningsih. (2004). "Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja". *Jurnal Manajemen Akuntansi & Sistem Akuntansi*.
- _____. (2007). "Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor". *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes. (2007). *Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik Edisi ke Tiga Jilid 1*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno Hadi. (1997). *Statistik 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Hendry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suparman Syukur. (2004). *Etika Religius*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Toto Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insan Press.

YousefDarwish A. (2000). "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change:." *Human Relationship* Vol 53 (4): 513-537).

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Ummu Salmiyah. (2011). "Etika Kerja dalam Islam". Diambil dari : <http://spesialistorch.com> pada tanggal 29 Oktober 2014.
- Agus Dharma. (2003). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Janan Asifudin. (2004). *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ali, A J& Al-Owaihian, A. (2008). *Islamic Work Ethic :A Critical Review*. Cross Cultural Manusiamment Development, vol. 14, no. 6, pp. 5-19.
- Ali Hasan. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alwiyah Jamil. (2007). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap akuntan pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator". *Tesis diterbitkan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Anwar Prabowo Mangkunegara. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Aranya, J, Pollack dan J. Armenic. (1991). *An examination of Professional Commitment in Public Accounting*. *Accounting, Organization and Society* 6, 271-280.
- _____, R, Lachman dan J. Armenic. (1992). *Accountant's Job Satisfaction: Path Analysis*. *Accounting, Organization and Society*. Vol.7, 201-215.
- Arens, Alvin A., Randal J. Elder., and Mark S. Beasley. (2010). *Auditing & Assurance Services An integrated Approach*. 13th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak. (2008). *Akuntansi Keperilakuan*. Cetakan ke-3. Penerbit Salemba Empat.
- Arifuddin dan Sri Anik. (2002) dengan judul "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Symposium Nasional Akuntansi V*.

- Astri Fitria. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*". *Tesis diterbitkan*. Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi.
- Caplow T. Change in Barry M Straw (Ed). (1983). *Psychologycal Foundations Of Organisational Behavioral 2nd*. Glenview IL Scott, Foresman and company.
- Ely Suhayati. (2011). "Sikap Negatif dari Akuntan Publik akan Menimbulkan Disfungsional Akuntan Publik". *Majalah Ilmiah Unikom*. Vol 11 No 1: 77-86.
- Faisal Badroen. (2006). *Etika Bisnis dalam Islam*. Jakarta: Kencana.
- Ferris, K. & Aranya, N. (1983). *A Comparison of two organizational commitment scales*. *Personnel Psychology*, 36, 87-98.
- Francis Jere R. (1990). "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise". *Accounting, Auditing and Accountability Journal* Vol 3 No 3-5.
- Fred Luthas. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Hadari Nawawi. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- A. Gunawan Aji. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel *Intervening*". *Tesis diterbitkan*. Universitas Diponegoro.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- H. Undang Ahmad Kamaludin dan Muhammad Alfian. (2010). *Etika Manajemen Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- _____ dan M. Martini Hadari. (2006). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Imam Ghazali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro dan Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Iqbal Hasan. (2004). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iwan Triyuwono. (2000). *Organisasi Dan Akuntansi Syariah Cetakan Pertama*. Yogyakarta: LkiS.
- Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. 2006. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi". *JAAI*, Volume 10, No.1: 17-35, Juni 2006.
- Keraf, A. Sonny. (1998). *Etika Bisnis Tuntutan Dan Relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Kuat Ismanto. (2009). *Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mas"ud Machfoedz. (1997). "Strategi pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi". *Journal Perspektif FE UNS*. Edisi Juli-September :64-75.
- Morgan, Gareth. (1988). "Accounting as a Reality Construction: toward a New Epistemology for Accounting Practice." *Accounting Organizations and Society*, Vol 13 (5):477-485
- Muhammad. (2004). *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Meyer, John P, Natalie J Allen and Natalie A Smith. (1993). "Commitment to Organizations and Accouption Ethical Behavioral A review and implication for future Research". *Behavioral Accounting Research: Foundations ang Fontier*. Edited by Vicky Amold and seve G Sutton, American Accounting Assosiation.
- Robbins, Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi jilid 1*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. (2005). *Organizational Behavior*. Eleventh Edition. New Jersey : Prentice Hall Inc.
- _____. and Timothy A. Judge. (2009). *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson International.

- Sekarani Yuteva Augustia. (2010). “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap-sikap akuntan Perubahan Organisasi pada Internal Auditor Perbankan Syariah Di Semarang Dan Jakarta”. *Skripsi diterbitkan*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt., and Richard N. Osborn. (2005). *Organizational Behavior*. Ninth Edition. John Wiley and Sons Inc.
- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simorangkir, O.P. (2003). *Etika Bisnis, Jabatan dan Perbankan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singgih Santoso. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, cet. ke-3*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sri Trisnaningsih. (2004). “Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja”. *Jurnal Manajemen Akuntansi & Sistem Akuntansi*.
- _____. (2007). “Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Auditor”. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes. (2007). *Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik Edisi ke Tiga Jilid 1*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno Hadi. (1997). *Statistik 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Hendry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Suparman Syukur. (2004). *Etika Religius*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Toto Tasmara. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insan Press.

Yousef Darwish A. (2000). "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change:." *Human Relationship* Vol 53 (4): 513-537).

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Hal : Permohonan menjadi responden penelitian

Yogyakarta, 19 Januari 2015

Kepada Yth,

Ibu/ Bapak : Auditor

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, yang bertanda tanda dibawah ini saya:

Nama : Ratih Lailathi Prajamukti

NIM : 11412141042

Prodi : Akuntansi S1, Universitas Negeri Yogyakarta

Sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk program S-1 bidang akuntansi dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi”. Berkaitan dengan penelitian tersebut, saya mohon Ibu/ Bapak bersedia untuk mengisi kuesioner ini.

Atas semua partisipasi Ibu/ Bapak berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya. Hal ini hanya semata-mata bertujuan untuk kepentingan ilmiah, dimana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan. Setelah itu mohon Ibu/ Bapak menitipkannya pada pimpinan tempat Ibu/ Bapak bekerja atau kepada orang yang ditunjuk

Demikian permohonan saya. Atas partisipasi dan kerjasama Ibu/ Bapak saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta,

Peneliti

Ratih Lailathi Prajamukti

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : (a)Laki-Laki (b) Perempuan
Umur :
Pendidikan terakhir : (a) D3 (b) S1 (c) S2 (d) S3 (e) Lainnya...
Status Perkawinan : (Kawin) (b) Tidak kawin
Nama Kantor Akuntan Publik:
Jabatan :
Pengalaman kerja :

Cara Pengisian dan Pengembalian Kuesioner :

1. Isilah masing-masing pernyataan sesuai dengan petunjuk yang tersedia.

Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi

Jawaban atas pertanyaan ini dapat digunakan untuk mengetahui pemahaman tentang Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan Organisasi, mohon Bapak/Ibu dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda silang (V) pada salah satu angka dari angka 1 hingga angka 18

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3= Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Perubahan selalu mengurangi kemampuan saya untuk mengendalikan apa yang terjadi di tempat kerja				
2	Saya biasanya menolak ide-ide baru				
3	Saya tidak menyukai perubahan				
4	Perubahan membuat saya frustrasi				
5	Sebagian besar perubahan di tempat kerja terasa mengganggu				
6	Saya takut mencoba ide-ide baru				
7	Perubahan biasanya menguntungkan organisasi (KAP)				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
8	Sebagian besar karyawan memperoleh manfaat dari perubahan				
9	Saya cenderung melakukan apapun yang mungkin untuk mendukung perubahan				
10	Saya biasanya mendukung ide-ide baru				
11	Saya menemukan hampir sebagian besar perubahan itu menyenangkan				
12	Saya biasanya mendapatkan manfaat dari perubahan				
13	Saya mengharapkan perubahan-perubahan di tempat kerja				
14	Saya terdorong untuk mencoba ide-ide baru				
15	Perubahan membangkitkan semangat saya				
16	Saya menyarankan pendekatan-pendekatan baru untuk berbagai hal terkait perubahan				
17	Perubahan sering menolong saya untuk berbuat baik				
18	Orang lain berpikir bahwa saya mendukung perubahan				

Etika Kerja Islam

Jawaban atas pertanyaan ini dapat digunakan untuk mengetahui pemahaman tentang Etika Kerja Islam, mohon Bapak/Ibu dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda silang (V) pada salah satu angka dari angka 1 hingga angka 15

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kemalasan adalah sifat buruk				
2	Dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat baik				
3	Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain				
4	Kerjasama, keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting				
5	Konsultasi di tempat kerja akan mengurangi terjadinya kesalahan				
6	Dengan bekerja dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan				
7	Lebih banyak waktu terbuang, tidak baik bagi masyarakat				
8	Hidup tidak berarti tanpa bekerja				
9	Hubungan sosial dalam bekerja diKAP harus mendapat perhatian besar				
10	Bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial				
11	Bekerja memungkinkan manusia menentukan nasib diri-sendiri				
12	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan				
13	Seseorang harus bekerja dengan kemampuan dan kreatifitas yang terbaik				
14	Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri				
15	Seseorang yang sukses adalah orang yang memenuhi target pekerjaannya				
16	Seseorang bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya				
17	Nilai kerja lebih ditentukan dari niat dari pada hasil kerja				

Komitmen Organisasi

Jawaban atas pertanyaan ini dapat digunakan untuk mengetahui pemahaman tentang Komitmen Organisasi, mohon Bapak/Ibu dapat menyatakan pendapat dengan memberikan tanda silang (V) pada salah satu angka dari angka 1 hingga angka 24

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya akan merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di KAP ini				
2	Saya senang membanggakan KAP saya dengan orang diluar KAP				
3	Saya merasakan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya				
4	Saya berpikir saya tidak mudah terikat dengan KAP lain seperti saya terikat dengan KAP ini				
5	Saya merasa bagian dari keluarga KAP ini				
6	Saya merasa terikat secara emosional pada KAP ini				
7	KAP ini memiliki arti yang besar bagi saya				
8	Saya mempunyai ikatan perasaan yang kuat pada KAP ini				
9	Saya takut terhadap kemungkinan yang terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya				
10	Akan berat bagi saya meninggalkan KAP ini				
11	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya meninggalkan KAP ini				
12	Sangat merugikan bagi saya untuk meninggalkan KAP ini				
13	Tetap bekerja di KAP ini merupakan kebutuhan bagi saya				
14	Saya merasa memiliki sedikit pilihan untuk meninggalkan KAP ini				
15	Salah satu konsekuensi meninggalkan KAP ini adalah sedikitnya peluang kerja yang ada				
16	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja di KAP ini adalah KAP lain mungkin tidak sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
17	Saya pikir akuntan saat ini lebih sukaberpindah dari KAP satu ke KAP lain				
18	Saya percaya seseorang harus loyal pada KAP tempatnya bekerja				
19	Berpindah dari KAP ke KAP lain tampak tidak etis bagi saya				
20	Saya percaya bahwa loyalitas adalah penting oleh karena itu saya tetap bekerja di KAP merupakan kewajiban moral				
21	Tawaran pekerjaan yang lebih baik di KAP lain, bukan merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan KAP saya				
22	Saya diajarkan percaya pada nilai tetap loyal pada satu KAP				
23	Hal yang terbaik adalah ketika seseorang tetap bekerja di satu KAP sepanjang karirnya				
24	Menginginkan menjadi karyawan yang tetap setia kepada KAP adalah kebijakan.				

LAMPIRAN 2

DESKRIPSI DATA

PENELITIAN

Tabel 1. Deskripsi Statistik Variabel
Statistics

	X1	X2	Y
N Valid	37	37	37
Missing	0	0	0
Mean	58.30	65.92	61.95
Std. Error of Mean	.799	.885	.889
Median	59.00	65.00	61.00
Mode	51	60	60
Std. Deviation	4.858	5.382	5.411
Variance	23.604	28.965	29.275
Range	14	18	22
Minimum	51	60	50
Maximum	65	78	72

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 2. Deskripsi Statistik Variabel Etika Kerja Islam (X₁)

X ₁				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 51	7	18.9	18.9	18.9
52	1	2.7	2.7	21.6
54	1	2.7	2.7	24.3
55	2	5.4	5.4	29.7
56	2	5.4	5.4	35.1
57	3	8.1	8.1	43.2
58	1	2.7	2.7	45.9
59	3	8.1	8.1	54.1
60	1	2.7	2.7	56.8
61	6	16.2	16.2	73.0
63	4	10.8	10.8	83.8
64	2	5.4	5.4	89.2
65	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 3. Deskripsi Statistik Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

X ₂				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 60	8	21.6	21.6	21.6
61	2	5.4	5.4	27.0
62	1	2.7	2.7	29.7
63	4	10.8	10.8	40.5
64	2	5.4	5.4	45.9
65	6	16.2	16.2	62.2
67	1	2.7	2.7	64.9
69	3	8.1	8.1	73.0
70	5	13.5	13.5	86.5
75	3	8.1	8.1	94.6

X ₂				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
78	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4. Deskripsi Statistik Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi (Y)

Y				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 50	1	2.7	2.7	2.7
54	2	5.4	5.4	8.1
55	2	5.4	5.4	13.5
56	1	2.7	2.7	16.2
58	2	5.4	5.4	21.6
59	3	8.1	8.1	29.7
60	6	16.2	16.2	45.9
61	3	8.1	8.1	54.1
62	2	5.4	5.4	59.5
63	3	8.1	8.1	67.6
64	1	2.7	2.7	70.3
65	3	8.1	8.1	78.4
68	2	5.4	5.4	83.8
70	4	10.8	10.8	94.6
72	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Perhitungan Penentuan Kelas Interval dan Kecenderungan Variabel

1. Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 37$$

$$= 5,86 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

$$\text{Rentang Data} = (72-50) + 1 = 23$$

$$\text{Panjang Kelas} = 23/6$$

$$= 3,833 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	50-53	1	3
2	54-57	5	14
3	58-61	14	38
4	62-65	9	24
5	66-69	2	5
6	70-73	6	16
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

$$\begin{aligned}
 \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{2} (72 + 18) \\
 &= 45
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\
 &= \frac{1}{6} (72 - 18) \\
 &= 9
 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\
 &= < (45 - 9) \\
 &= < 36
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\
 &= (45 - 9) \text{ s/d } (45 + 9) \\
 &= 36 \text{ s/d } 54
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= > (Mi + SDi) \\
 &= > (45 + 9) \\
 &= > 54
 \end{aligned}$$

2. Penerapan Etika Kerja Islam

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 37$$

$$= 5,86 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

$$\text{Rentang Data} = (65-51) + 1 = 15$$

$$\text{Panjang Kelas} = 15/6$$

$$= 2,5 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Etika Kerja Islam

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	51-53	8	22
2	54-56	5	13
3	57-59	7	19
4	60-62	7	19
5	63-65	10	27
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{2} (68 + 17) \\ &= 43 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} &= \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) \\ &= \frac{1}{6} (68 - 17) \\ &= 9 \end{aligned}$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= < (Mi - SDi) \\ &= < (43 - 9) \\ &= < 34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\ &= (43 - 9) \text{ s/d } (43 + 9) \end{aligned}$$

$$= 34 \text{ s/d } 52$$

$$\text{Tinggi} = > (M_i + SD_i)$$

$$= > (43 + 9)$$

$$= > 52$$

3. Komitmen Organisasi

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 37$$

$$= 5,86 \text{ dibulatkan menjadi } 6$$

$$\text{Rentang Data} = (78-60) + 1 = 19$$

$$\text{Panjang Kelas} = 19/6$$

$$= 3,16 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

No	Kelas Interval	Frekuensi (F)	F (%)
1	60-63	15	41
2	64-67	9	24
3	68-71	8	22
4	72-75	3	8
5	76-79	2	5
Jumlah		37	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (\text{nilai maksimum} + \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{2} (96 + 24)$$

$$= 60$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (SDi)} = \frac{1}{6} (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum})$$

$$= \frac{1}{6} (96 - 24)$$

$$= 12$$

Penentuan Kategori:

$$\begin{aligned}\text{Sedikit} &= < (Mi - SDi) \\ &= < (60 - 12) \\ &= < 48\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sedang} &= (Mi - SDi) \text{ s/d } (Mi + SDi) \\ &= (60 - 12) \text{ s/d } (60 + 12) \\ &= 48 \text{ s/d } 72\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Banyak} &= > (Mi + SDi) \\ &= > (60 + 12) \\ &= > 72\end{aligned}$$

Tabel 8. Jawaban Kuesioner Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

No	Butir Pernyataan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi																		JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	63
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	60
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	60
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	68
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	61
10	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	62
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	70
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
14	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	62
15	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	59
16	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	70
17	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59
18	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
19	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	60
20	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	61
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	65
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	60

No	Butir Pernyataan Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi																		JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
23	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	63
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	60
25	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	3	3	50
26	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	64
27	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	65
28	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	65
29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
30	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	68
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	56
32	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	63
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	55
34	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	59
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	58
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	55
37	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	61
JML	123	124	124	124	124	131	129	127	129	136	128	135	128	131	131	119	123	126	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 9. Jawaban Kuesioner Variabel Etika Kerja Islam

No	Butir Peryataan Variabel Etika Kerja Islam																	JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	57
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	64

3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	51
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	65
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	65
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	54
9	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	61
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	65
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
12	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	60
13	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	61
14	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	58
15	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	57
16	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	63
17	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	51
18	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	63
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	55
20	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	61
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	65
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
23	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	61
24	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	59
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
26	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	59
27	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	59

28	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	57
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	63
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	61
31	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	64
32	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51
33	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
34	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	51
35	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	63
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	55
37	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	61
JML	139	132	132	130	121	137	141	139	120	139	138	141	143	144	139	132	143	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 10. Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi

No	Butir Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi																								JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	60
2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	63
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	3	4	2	65
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	67
5	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	54
6	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	70
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	49
10	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	60
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
12	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	81
13	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	61

14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	59
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71
17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	68
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
20	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	63
21	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	63
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	52
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	76
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	82
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	71
26	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	61
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
28	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	84
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	85
30	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	59
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	70
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	65
33	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	70
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	65
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	69
36	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	60
37	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	64
JML	107	107	106	105	99	101	100	105	106	97	99	101	99	101	103	103	98	99	102	102	103	98	96	102	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

DAN RELIABILITAS

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Sikap-sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

		Correlations																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jum
Pernyataan1	Pearson Correlation	1	,706**	,659**	,584**	,306	,528**	,218	,464**	,000	,185	,408*	,289	,048	,024	,146	,095	,167	,055	,514**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,101	,003	,247	,010	1,000	,329	,025	,122	,799	,898	,441	,618	,379	,775	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan2	Pearson Correlation	,706**	1	,766**	,680**	,584**	,633**	,367*	,470**	,371*	,333	,298	,295	,312	,281	,281	,159	,219	,112	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,046	,009	,044	,072	,109	,113	,094	,132	,132	,400	,245	,557	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan3	Pearson Correlation	,659**	,766**	1	,526**	,384*	,577**	,279	,396*	,299	,223	,336	,333	-,008	-,044	,076	-,055	,110	-,144	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,036	,001	,136	,031	,109	,236	,069	,072	,967	,817	,689	,774	,563	,448	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan4	Pearson Correlation	,584**	,680**	,526**	1	,463*	,390*	,128	,470**	,053	,333	,060	,169	,205	,495**	,495**	,368*	,341	,231	,638**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003		,010	,033	,502	,009	,781	,072	,754	,373	,276	,005	,005	,046	,065	,219	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan5	Pearson Correlation	,306	,584**	,384*	,463*	1	,389*	,355	,464**	,363*	,339	,408*	,433*	,533**	,511**	,511**	,214	,167	,464**	,761**
	Sig. (2-tailed)	,101	,001	,036	,010		,034	,055	,010	,049	,067	,025	,017	,002	,004	,004	,257	,379	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan6	Pearson Correlation	,528**	,633**	,577**	,390*	,389*	1	,464**	,627**	,121	,431*	,408*	,289	,194	-,024	,219	,261	,389*	-,055	,610**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,033	,034		,010	,000	,524	,017	,025	,122	,305	,898	,245	,164	,034	,775	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan7	Pearson Correlation	,218	,367*	,279	,128	,355	,464**	1	,607**	,119	,191	,401*	,189	,063	,112	-,008	-,031	,218	,071	,458*
	Sig. (2-tailed)	,247	,046	,136	,502	,055	,010		,000	,532	,311	,028	,317	,739	,557	,967	,871	,247	,708	,011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan8	Pearson Correlation	,464**	,470**	,396*	,470**	,464**	,627**	,607**	1	,237	,262	,267	,094	,293	,367*	,486**	,264	,464**	,196	,718**
	Sig. (2-tailed)	,010	,009	,031	,009	,010	,000	,000		,206	,162	,153	,619	,116	,046	,006	,158	,010	,298	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan9	Pearson Correlation	,000	,371*	,299	,053	,363*	,121	,119	,237	1	,402*	,178	,251	,633**	,477**	,371*	,103	,000	,356	,532**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,044	,109	,781	,049	,524	,532	,206		,028	,347	,180	,000	,008	,044	,587	1,000	,053	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan10	Pearson Correlation	,185	,333	,223	,333	,339	,431*	,191	,262	,402*	1	,151	,373*	,367*	,342	,342	,543**	,339	,262	,638**
	Sig. (2-tailed)	,329	,072	,236	,072	,067	,017	,311	,162	,028		,426	,042	,046	,065	,065	,002	,067	,162	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan11	Pearson Correlation	,408*	,298	,336	,060	,408*	,408*	,401*	,267	,178	,151	1	,566**	,119	-,179	-,060	,000	,136	,134	,393*
	Sig. (2-tailed)	,025	,109	,069	,754	,025	,025	,028	,153	,347	,426		,001	,532	,344	,754	1,000	,473	,481	,032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan12	Pearson Correlation	,289	,295	,333	,169	,433*	,289	,189	,094	,251	,373*	,566**	1	,210	,084	-,042	-,041	,144	,378*	,436*
	Sig. (2-tailed)	,122	,113	,072	,373	,017	,122	,317	,619	,180	,042	,001		,266	,658	,825	,829	,447	,039	,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan13	Pearson Correlation	,048	,312	-,008	,205	,533**	,194	,063	,293	,633**	,367*	,119	,210	1	,538**	,538**	,235	,170	,412*	,584**
	Sig. (2-tailed)	,799	,094	,967	,276	,002	,305	,739	,116	,000	,046	,532	,266		,002	,002	,212	,370	,024	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan14	Pearson Correlation	,024	,281	-,044	,495**	,511**	-,024	,112	,367*	,477**	,342	-,179	,084	,538**	1	,786**	,361	,146	,606**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,898	,132	,817	,005	,004	,898	,557	,046	,008	,065	,344	,658	,002		,000	,050	,441	,000	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan15	Pearson Correlation	,146	,281	,076	,495**	,511**	,219	-,008	,486**	,371*	,342	-,060	-,042	,538**	,786**	1	,569**	,390*	,486**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,441	,132	,689	,005	,004	,245	,967	,006	,044	,065	,754	,825	,002	,000		,001	,033	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations																				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jum
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan16	Pearson Correlation	,095	,159	-,055	,368*	,214	,261	-,031	,264	,103	,543**	,000	-,041	,235	,361	,569**	1	,688**	,381*	,542**
	Sig. (2-tailed)	,618	,400	,774	,046	,257	,164	,871	,158	,587	,002	1,000	,829	,212	,050	,001	,000	,038	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Pernyataan17	Pearson Correlation	,167	,219	,110	,341	,167	,389*	,218	,464**	,000	,339	,136	,144	,170	,146	,390*	,688**	1	,191	,514**
	Sig. (2-tailed)	,379	,245	,563	,065	,379	,034	,247	,010	1,000	,067	,473	,447	,370	,441	,033	,000	,312	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Pernyataan18	Pearson Correlation	,055	,112	-,144	,231	,464**	-,055	,071	,196	,356	,262	,134	,378*	,412*	,606**	,486**	,381*	,191	1	,512**
	Sig. (2-tailed)	,775	,557	,448	,219	,010	,775	,708	,298	,053	,162	,481	,039	,024	,000	,006	,038	,312	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Jumlah	Pearson Correlation	,514**	,714**	,499**	,638**	,761**	,610**	,458*	,718**	,532**	,638**	,393*	,436*	,584**	,597**	,662**	,542**	,514**	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,005	,000	,000	,000	,011	,000	,002	,000	,032	,016	,001	,001	,000	,002	,004	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	19

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas (*Item Total Statistics*) Variabel Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	122,13	116,740	,502	,731
Pernyataan2	122,10	113,472	,710	,722
Pernyataan3	122,10	116,852	,485	,731
Pernyataan4	122,10	114,438	,628	,725
Pernyataan5	122,13	114,257	,741	,724
Pernyataan6	121,93	115,720	,600	,728
Pernyataan7	122,00	117,586	,414	,733
Pernyataan8	122,07	114,616	,692	,725
Pernyataan9	122,03	116,033	,489	,730
Pernyataan10	121,80	116,372	,600	,730
Pernyataan11	122,03	118,033	,371	,735
Pernyataan12	121,87	117,844	,415	,734

Pernyataan13	122,07	115,375	,545	,728
Pernyataan14	121,97	115,275	,557	,728
Pernyataan15	121,97	114,447	,627	,725
Pernyataan16	122,27	115,995	,482	,730
Pernyataan17	122,13	117,016	,476	,732
Pernyataan18	122,07	116,961	,472	,732
Jumlah	62,83	30,075	,992	,883

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islam

		Correlations																	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jum
Pernyataan1	Pearson Correlation	1	,554**	,467*	,347	,257	,408*	,408*	,117	-,256	-,117	-,094	,321	,308	,308	-,106	,098	,467**	,445*
	Sig. (2-tailed)		,001	,009	,060	,171	,025	,025	,539	,172	,539	,621	,084	,097	,097	,578	,608	,009	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan2	Pearson Correlation	,554**	1	,741*	,573**	,367*	,598**	,675**	,062	-,067	,071	,166	,607**	,665**	,665**	,018	,239	,473**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,001	,046	,000	,000	,743	,725	,708	,381	,000	,000	,000	,923	,203	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan3	Pearson Correlation	,467**	,741**	1	,813**	,419*	,473**	,573**	,205	-,045	,062	-,058	,330	,413*	,413*	,120	,299	,330	,661**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,000	,021	,008	,001	,276	,814	,743	,762	,075	,023	,023	,527	,109	,075	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan4	Pearson Correlation	,347	,573**	,813*	1	,515**	,712**	,435*	,296	,104	,259	,097	,536**	,247	,247	,282	,217	,120	,693**
	Sig. (2-tailed)	,060	,001	,000		,004	,000	,016	,113	,584	,167	,610	,002	,189	,189	,131	,250	,527	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan5	Pearson Correlation	,257	,367*	,419*	,515**	1	,367*	,095	,367*	,263	,026	-,296	,223	,343	,343	,109	,614**	,223	,498**
	Sig. (2-tailed)	,171	,046	,021	,004		,046	,618	,046	,161	,891	,112	,237	,064	,064	,568	,000	,237	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan6	Pearson Correlation	,408*	,598**	,473*	,712**	,367*	1	,397*	,196	,157	,205	,382*	,607**	,261	,261	,296	,239	,205	,703**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,008	,000	,046		,030	,298	,408	,276	,037	,000	,164	,164	,113	,203	,276	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan7	Pearson Correlation	,408*	,675**	,573*	,435*	,095	,397*	1	,120	,127	,157	,351	,434*	,731**	,731**	,292	,155	,296	,733**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000	,001	,016	,618	,030		,527	,502	,407	,058	,016	,000	,000	,118	,414	,113	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan8	Pearson Correlation	,117	,062	,205	,296	,367*	,196	,120	1	,380*	,205	-,050	-,062	,396*	,396*	,712**	,418*	-,062	,475**
	Sig. (2-tailed)	,539	,743	,276	,113	,046	,298	,527		,038	,276	,791	,743	,031	,031	,000	,021	,743	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan9	Pearson Correlation	-,256	-,067	-,045	,104	,263	,157	,127	,380*	1	,515**	,415*	-,045	,259	,259	,336	,374*	-,045	,408*

Correlations

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jum
	Sig. (2-tailed)	,172	,725	,814	,584	,161	,408	,502	,038		,004	,022	,814	,167	,167	,070	,042	,814	,025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n10	Pearson Correlation	-,117	,071	,062	,259	,026	,205	,157	,205	,515**	1	,591**	,330	,144	,144	,259	-,060	-,071	,420
	Sig. (2-tailed)	,539	,708	,743	,167	,891	,276	,407	,276	,004	,001	,075	,448	,448	,167	,754	,708	,021	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n11	Pearson Correlation	-,094	,166	-,058	,097	-,296	,382*	,351	-,050	,415*	,591**	1	,483**	,225	,225	,433*	-,193	,050	,442
	Sig. (2-tailed)	,621	,381	,762	,610	,112	,037	,058	,791	,022	,001	,007	,232	,232	,017	,307	,791	,015	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n12	Pearson Correlation	,321	,607**	,330	,536**	,223	,607**	,434*	-,062	-,045	,330	,483**	1	,279	,279	,120	,120	,062	,590
	Sig. (2-tailed)	,084	,000	,075	,002	,237	,000	,016	,743	,814	,075	,007	,136	,136	,527	,529	,743	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n13	Pearson Correlation	,308	,665**	,413*	,247	,343	,261	,731**	,396*	,259	,144	,225	,279	1	1,000**	,386*	,211	,279	,743
	Sig. (2-tailed)	,097	,000	,023	,189	,064	,164	,000	,031	,167	,448	,232	,136	,000	,035	,264	,136	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n14	Pearson Correlation	,308	,665**	,413*	,247	,343	,261	,731**	,396*	,259	,144	,225	,279	1,000**	1	,386*	,211	,279	,743
	Sig. (2-tailed)	,097	,000	,023	,189	,064	,164	,000	,031	,167	,448	,232	,136	,000	,035	,264	,136	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n15	Pearson Correlation	-,106	,018	,120	,282	,109	,296	,292	,712**	,336	,259	,433*	,120	,386*	,386*	1	,217	-,018	,517
	Sig. (2-tailed)	,578	,923	,527	,131	,568	,113	,118	,000	,070	,167	,017	,527	,035	,035	,250	,923	,003	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n16	Pearson Correlation	,098	,239	,299	,217	,614**	,239	,155	,418*	,374*	-,060	-,193	,120	,211	,211	,217	1	,120	,406
	Sig. (2-tailed)	,608	,203	,109	,250	,000	,203	,414	,021	,042	,754	,307	,529	,264	,264	,250	,529	,026	,026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataa n17	Pearson Correlation	,467**	,473**	,330	,120	,223	,205	,296	-,062	-,045	-,071	,050	,062	,279	,279	-,018	,120	1	,377
	Sig. (2-tailed)	,009	,008	,075	,527	,237	,276	,113	,743	,814	,708	,791	,743	,136	,136	,923	,529	,040	,040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	,445*	,760**	,661*	,693**	,498**	,703**	,733**	,475**	,408*	,420*	,442*	,590**	,743**	,743**	,517**	,406*	,377*	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,008	,025	,021	,015	,001	,000	,000	,003	,026	,040	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	17

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas (*Item Total Statistic*) Variabel Etika Kerja Islam

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	54,83	21,109	,362	,862
Pernyataan2	55,00	19,448	,709	,846
Pernyataan3	55,07	19,926	,595	,852
Pernyataan4	55,17	19,868	,634	,850
Pernyataan5	55,40	21,352	,440	,859
Pernyataan6	55,00	19,724	,643	,849
Pernyataan7	54,90	19,679	,680	,848
Pernyataan8	55,00	20,828	,387	,861
Pernyataan9	55,43	20,875	,294	,867
Pernyataan10	55,07	21,099	,326	,864
Pernyataan11	55,07	20,616	,327	,866
Pernyataan12	55,07	20,271	,514	,855
Pernyataan13	54,97	19,551	,690	,847
Pernyataan14	54,97	19,551	,690	,847
Pernyataan15	55,17	20,695	,436	,859
Pernyataan16	55,37	21,551	,336	,862
Pernyataan17	55,07	21,306	,281	,865

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 17. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Correlations																											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jum	
Pernyataan1	Pearson	1	,458*	,968*	,700*	,606*	,807*	,711*	,867*	,826*	,354	,222	,076	,533**	,089	,486*	,215	,041	,076	,533**	,058	,563*	,215	,656*	,285	,716*	
	Correlation																										
	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,055	,239	,692	,002	,641	,007	,255	,830	,692	,002	,761	,001	,254	,000	,127	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Pernyataan2	Pearson		,458	1	,460*	,192	,575*	,356	,245	,381*	,326	,384*	,176	,674**	,120	,714*	,093	,296	,308	,674**	,120	,414*	,223	,241	,248	,411*	,546*
	Correlation																										

Correlations																										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jum
	Sig. (2-tailed)	,011		,011	,309	,001	,054	,191	,038	,079	,036	,353	,000	,527	,000	,623	,113	,098	,000	,527	,023	,236	,199	,187	,024	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan3	Pearson	,968	,460*	1	,787*	,693*	,900*	,795*	,891*	,851*	,420*	,207	,056	,617**	,072	,497*	,204	,013	,056	,617**	,114	,647*	,281	,748*	,350	,772*
	Correlation	,000	,011		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,272	,767	,000	,704	,005	,280	,944	,767	,000	,550	,000	,133	,000	,058	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan4	Pearson	,700	,192	,787*	1	,632*	,884*	,928*	,810*	,771*	,533*	,418*	,186	,679**	,033	,571*	,168	,036	,186	,679**	-,008	,497*	,222	,601*	,469*	,748*
	Correlation	,000	,309	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,022	,326	,000	,864	,001	,375	,851	,326	,000	,967	,005	,238	,000	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan5	Pearson	,606	,575*	,693*	,632*	1	,736*	,680*	,687*	,641*	,706*	,395*	,332	,464**	,268	,264	,372*	,293	,332	,464**	,255	,396*	,448*	,447*	,639*	,750*
	Correlation	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,031	,073	,010	,152	,158	,043	,117	,073	,010	,174	,030	,013	,013	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan6	Pearson	,807	,356	,900*	,884*	,736*	1	,960*	,925*	,888*	,525*	,326	,173	,786**	,107	,594*	,267	,094	,173	,786**	,132	,746*	,394*	,786*	,459*	,862*
	Correlation	,000	,054	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,079	,362	,000	,572	,001	,153	,623	,362	,000	,485	,000	,031	,000	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan7	Pearson	,711	,245	,795*	,928*	,680*	,960*	1	,893*	,858*	,568*	,382*	,236	,753**	,084	,573*	,241	,146	,236	,753**	,024	,644*	,352	,684*	,508*	,825*
	Correlation	,000	,191	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,037	,209	,000	,660	,001	,200	,440	,209	,000	,898	,000	,056	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan8	Pearson	,867	,381*	,891*	,810*	,687*	,925*	,893*	1	,962*	,402*	,279	,214	,630**	,055	,512*	,300	,068	,214	,630**	,096	,594*	,261	,625*	,332	,791*
	Correlation	,000	,038	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,028	,136	,257	,000	,774	,004	,107	,723	,257	,000	,615	,001	,163	,000	,073	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan9	Pearson	,826	,326	,851*	,771*	,641*	,888*	,858*	,962*	1	,453*	,313	,243	,666**	,078	,536*	,330	,101	,243	,666**	,123	,622*	,303	,651*	,284	,796*
	Correlation	,000	,079	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,012	,093	,195	,000	,682	,002	,075	,595	,195	,000	,519	,000	,103	,000	,129	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan10	Pearson	,354	,384*	,420*	,533*	,706*	,525*	,568*	,402*	,453*	1	,621*	,472**	,481**	,423*	,315	,551*	,615*	,472**	,481**	,196	,333	,571*	,380*	,840*	,722*
	Correlation	,055	,036	,021	,002	,000	,003	,001	,028	,012		,000	,009	,007	,020	,090	,002	,000	,009	,007	,300	,072	,001	,038	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan11	Pearson	,222	,176	,207	,418*	,395*	,326	,382*	,279	,313	,621*	1	,556**	,545**	,499*	,626*	,621*	,442*	,556**	,545**	,204	,290	,385*	,238	,452*	,612*
	Correlation	,239	,353	,272	,022	,031	,079	,037	,136	,093	,000		,001	,002	,005	,000	,000	,014	,001	,002	,279	,120	,036	,206	,012	,000

Correlations																										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jum
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 2	Pearson Correlation	,076	,674*	,056	,186	,332	,173	,236	,214	,243	,472*	,556*	1	,201	,846*	,276	,415*	,487*	1,000*	,201	,327	,056	,220	-,006	,399*	,504*
	Sig. (2- tailed)	,692	,000	,767	,326	,073	,362	,209	,257	,195	,009	,001		,286	,000	,140	,023	,006	,000	,286	,078	,767	,243	,976	,029	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 3	Pearson Correlation	,533**	,120	,617*	,679*	,464*	,786*	,753*	,630*	,666*	,481*	,545*	,201	1	,326	,882*	,409*	,218	,201	1,000*	,245	,854*	,538*	,814*	,411*	,828*
	Sig. (2- tailed)	,002	,527	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,007	,002	,286		,078	,000	,025	,247	,286	,000	,191	,000	,002	,000	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 4	Pearson Correlation	,089	,714*	,072	,033	,268	,107	,084	,055	,078	,423*	,499*	,846**	1	,392*	,451*	,536*	,846**	,326	,457*	,246	,375*	,184	,452*	,519*	
	Sig. (2- tailed)	,641	,000	,704	,864	,152	,572	,660	,774	,682	,020	,005	,000	,078	,032	,012	,002	,000	,078	,011	,190	,041	,330	,012	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 5	Pearson Correlation	,486**	,093	,497*	,571*	,264	,594*	,573*	,512*	,536*	,315	,626*	,276	,882**	,392*	1	,362*	,137	,276	,882**	,236	,654*	,348	,601*	,234	,702*
	Sig. (2- tailed)	,007	,623	,005	,001	,158	,001	,001	,004	,002	,090	,000	,140	,000	,032		,049	,471	,140	,000	,210	,000	,059	,000	,214	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 6	Pearson Correlation	,215	,296	,204	,168	,372*	,267	,241	,300	,330	,551*	,621*	,415*	,409*	,451*	,362*	1	,672*	,415*	,409*	,459*	,408*	,615*	,334	,582*	,596*
	Sig. (2- tailed)	,255	,113	,280	,375	,043	,153	,200	,107	,075	,002	,000	,023	,025	,012	,049		,000	,023	,025	,011	,025	,000	,071	,001	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 7	Pearson Correlation	,041	,308	,013	,036	,293	,094	,146	,068	,101	,615*	,442*	,487**	,218	,536*	,137	,672*	1	,487**	,218	,491*	,254	,703*	,208	,757*	,482*
	Sig. (2- tailed)	,830	,098	,944	,851	,117	,623	,440	,723	,595	,000	,014	,006	,247	,002	,471	,000		,006	,247	,006	,175	,000	,269	,000	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 8	Pearson Correlation	,076	,674*	,056	,186	,332	,173	,236	,214	,243	,472*	,556*	1,000*	,201	,846*	,276	,415*	,487*	1	,201	,327	,056	,220	-,006	,399*	,504*
	Sig. (2- tailed)	,692	,000	,767	,326	,073	,362	,209	,257	,195	,009	,001	,000	,286	,000	,140	,023	,006		,286	,078	,767	,243	,976	,029	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan1 9	Pearson Correlation	,533**	,120	,617*	,679*	,464*	,786*	,753*	,630*	,666*	,481*	,545*	,201	1,000*	,326	,882*	,409*	,218	,201	1	,245	,854*	,538*	,814*	,411*	,828*
	Sig. (2- tailed)	,002	,527	,000	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,007	,002	,286	,000	,078	,000	,025	,247	,286		,191	,000	,002	,000	,024	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan2 0	Pearson Correlation	,058	,414*	,114	-,008	,255	,132	,024	,096	,123	,196	,204	,327	,245	,457*	,236	,459*	,491*	,327	,245	1	,341	,448*	,295	,320	,404*
	Sig. (2- tailed)	,761	,023	,550	,967	,174	,485	,898	,615	,519	,300	,279	,078	,191	,011	,210	,011	,006	,078	,191		,065	,013	,113	,085	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pernyataan2	Pearson	,563	,223	,647*	,497*	,396*	,746*	,644*	,594*	,622*	,333	,290	,056	,854**	,246	,654*	,408*	,254	,056	,854**	,341	1	,636*	,965*	,350	,762*

Correlations																										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jum
1	Correlation Sig. (2- tailed) N	** ,001 30	 ,236 30	* ,000 30	* ,005 30	 ,030 30	* ,000 30	* ,000 30	* ,001 30	* ,000 30	 ,072 30	 ,120 30	 ,767 30	 ,000 30	 ,190 30	* ,000 30	 ,025 30	 ,175 30	 ,767 30	 ,000 30	 ,065 30	 30	* ,000 30	* ,000 30	 ,058 30	* ,000 30
Pernyataan2 2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,215 ,254 30	,241 ,199 30	,281 ,133 30	,222 ,238 30	,448* ,013 30	,394* ,031 30	,352 ,056 30	,261 ,163 30	,303 ,103 30	,571* ,001 30	,385* ,036 30	,220 ,243 30	,538** ,002 30	,375* ,041 30	,348 ,059 30	,615* ,000 30	,703* ,000 30	,220 ,243 30	,538** ,002 30	,448* ,013 30	,636* ,000 30	1 ,001 30	,595* ,000 30	,617* ,000 30	,630* ,000 30
Pernyataan2 3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,656** ,000 30	,248 ,187 30	,748* ,000 30	,601* ,000 30	,447* ,013 30	,786* ,000 30	,684* ,000 30	,625* ,000 30	,651* ,000 30	,380* ,038 30	,238 ,206 30	-,006 ,976 30	,814** ,000 30	,184 ,330 30	,601* ,000 30	,334 ,071 30	,208 ,269 30	-,006 ,976 30	,814** ,000 30	,295 ,113 30	,965* ,000 30	,595* ,001 30	1 ,031 30	,395* ,000 30	,767* ,000 30
Pernyataan2 4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,285 ,127 30	,411* ,024 30	,350 ,058 30	,469* ,009 30	,639* ,000 30	,459* ,011 30	,508* ,004 30	,332 ,073 30	,284 ,129 30	,840* ,000 30	,452* ,012 30	,399* ,029 30	,411* ,024 30	,452* ,012 30	,234 ,214 30	,582* ,001 30	,757* ,000 30	,399* ,029 30	,411* ,024 30	,320 ,085 30	,350 ,058 30	,617* ,000 30	,395* ,031 30	1 ,000 30	,676* ,000 30
Jumlah	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,716** ,000 30	,546* ,002 30	,772* ,000 30	,748* ,000 30	,750* ,000 30	,862* ,000 30	,825* ,000 30	,791* ,000 30	,796* ,000 30	,722* ,000 30	,612* ,000 30	,504** ,004 30	,828** ,000 30	,519* ,003 30	,702* ,000 30	,596* ,001 30	,482* ,007 30	,504** ,004 30	,828** ,000 30	,404* ,027 30	,762* ,000 30	,630* ,000 30	,767* ,000 30	,676* ,000 30	1 30

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 18. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	24

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 19. Hasil Uji Reliabilitas (*Item Total Statistic*) Variabel Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	63,00	93,655	,678	,948
Pernyataan2	63,10	97,197	,501	,950

Pernyataan3	63,03	93,275	,742	,947
Pernyataan4	63,10	93,886	,717	,947
Pernyataan5	63,27	96,409	,727	,947
Pernyataan6	63,13	92,947	,845	,946
Pernyataan7	63,17	93,247	,803	,946
Pernyataan8	63,07	93,513	,764	,946
Pernyataan9	63,03	93,689	,771	,946
Pernyataan10	63,30	95,734	,694	,947
Pernyataan11	63,17	96,695	,574	,949
Pernyataan12	63,13	98,120	,460	,950
Pernyataan13	63,10	93,610	,807	,946
Pernyataan14	63,10	98,093	,476	,950
Pernyataan15	63,00	95,172	,669	,948
Pernyataan16	63,07	98,133	,564	,949
Pernyataan17	63,23	98,116	,433	,950
Pernyataan18	63,13	98,120	,460	,950
Pernyataan19	63,10	93,610	,807	,946
Pernyataan20	63,17	98,833	,349	,952
Pernyataan21	63,03	93,413	,731	,947
Pernyataan22	63,23	96,944	,596	,949
Pernyataan23	63,00	93,586	,738	,947
Pernyataan24	63,27	96,340	,644	,948

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

LAMPIRAN 4

UJI ASUMSI KLASIK

Tabel 20. Hasil Uji Normalitas Data**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 ^a	,264	,221	4,776

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278,495	2	139,247	6,106	,005 ^a
Residual	775,397	34	22,806		
Total	1053,892	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,796	13,012		1,291	,206
X1	,423	,165	,380	2,566	,015
X2	,311	,149	,310	2,093	,044

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	57,02	66,76	61,95	2,781	37
Residual	-9,626	10,180	,000	4,641	37
Std. Predicted Value	-1,771	1,731	,000	1,000	37
Std. Residual	-2,016	2,132	,000	,972	37

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,64099283
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,058
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,389
Asymp. Sig. (2-tailed)		,998

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 21. Hasil Uji Linieritas

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	37	100,0%	0	,0%	37	100,0%
Y * X2	37	100,0%	0	,0%	37	100,0%

Report

Y

X1	Mean	N	Std. Deviation
51	61,14	7	4,947
52	50,00	1	.
54	54,00	1	.
55	57,50	2	3,536
56	57,50	2	3,536
57	61,33	3	3,215
58	62,00	1	.
59	63,00	3	2,646
60	72,00	1	.
61	62,00	6	3,347
63	67,00	4	6,000
64	64,00	2	11,314
65	63,75	4	3,500
Total	61,95	37	5,411

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1 Between Groups (Combined)	518,618	12	43,218	1,938	,081
Linearity	178,626	1	178,626	8,009	,009
Deviation from Linearity	339,992	11	30,908	1,386	,242
Within Groups	535,274	24	22,303		
Total	1053,892	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	,412	,169	,701	,492

Report

Y

X2	Mean	N	Std. Deviation
60	57,75	8	4,301
61	66,00	2	2,828
62	61,00	1	.
63	64,50	4	5,447
64	59,50	2	2,121
65	61,17	6	2,041
67	70,00	1	.
69	66,00	3	6,928
70	58,60	5	5,727
75	65,00	3	5,000
78	68,50	2	4,950
Total	61,95	37	5,411

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2 Between Groups (Combined)	500,359	10	50,036	2,350	,039
Linearity	128,350	1	128,350	6,029	,021
Deviation from Linearity	372,009	9	41,334	1,942	,090
Within Groups	553,533	26	21,290		
Total	1053,892	36			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	,349	,122	,689	,475

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: RES2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,200 ^a	,040	-,016	2,72307

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10,541	2	5,270	,711	,498 ^a
Residual	252,114	34	7,415		
Total	262,654	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: RES2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,729	7,420		-,233	,817
X1	-,020	,094	-,037	-,218	,829
X2	,101	,085	,201	1,189	,243

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 23. Hasil Uji Multikolinieritas
Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 ^a	,264	,221	4,776

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278,495	2	139,247	6,106	,005 ^a
Residual	775,397	34	22,806		
Total	1053,892	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,796	13,012		1,291	,206		
X1	,423	,165	,380	2,566	,015	,989	1,011
X2	,311	,149	,310	2,093	,044	,989	1,011

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	22,526	,00	,58	,53
	3	,002	35,119	1,00	,42	,47

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

LAMPIRAN 5

UJI HIPOTESIS

Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis Regresi Sederhana Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,169	,146	5,001

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	178,626	1	178,626	7,143	,011 ^a
Residual	875,266	35	25,008		
Total	1053,892	36			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,217	10,035		3,510	,001
X1	,458	,172	,412	2,673	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 25. Hasil Uji Jipotesis Regresi Sederhana Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,349 ^a	,122	,097	5,142

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128,350	1	128,350	4,854	,034 ^a
Residual	925,542	35	26,444		
Total	1053,892	36			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38,819	10,531		3,686	,001
X2	,351	,159	,349	2,203	,034

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis Regresi Berganda Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,514 ^a	,264	,221	4,776

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278,495	2	139,247	6,106	,005 ^a
Residual	775,397	34	22,806		
Total	1053,892	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,796	13,012		1,291	,206
X1	,423	,165	,380	2,566	,015
X2	,311	,149	,310	2,093	,044

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2015